

**Matkailun koulutusohjelman työharjoittelun kehittäminen:  
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu, Porvoon toimipiste**

Jan Ihatsu & Terhi Nikkilä

Opinnäytetyö  
Matkailun koulutusohjelma  
19.9.2013



Matkailun koulutusohjelma

<p><b>Tekijä tai tekijät</b> Jan Ihatsu, Terhi Nikkilä</p>	<p><b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> 2011</p>
<p><b>Raportin nimi</b> Matkailun koulutusohjelman työharjoittelun kehittäminen: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu Porvoon toimipiste</p>	<p><b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 76+11</p>
<p><b>Opettajat tai ohjaajat</b> Anu Seppänen, Kati Huovelin</p>	
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman työharjoittelun nykytilaa opiskelijoiden näkökulmasta ja antaa kehitysehdotuksia työn toimeksiantajalle HAAGA-HELIA:lle. Tutkimuksen kohdejoukoksi rajattiin Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijat.</p> <p>Työharjoitteluprosessia lähestyttiin ammatti-identiteetin rakentumisen ja työssä oppimisen pedagogiikan näkökulmasta. Työn konteksti käsittelee työharjoittelua sekä sen nykytilaa yleisesti. Lisäksi esitellään tuloksellisen harjoittelun edellytykset sekä kuvataan Porvoon toimipisteen työharjoitteluprosessi ja sen rooli opetussuunnitelmassa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin syyslukukaudella 2013 kvantitatiivisin sekä kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin käyttämällä havainnointia, haastatteluja, kyselylomakkeita sekä narratiivista aineiston analyysiä. Aineistoa kerättiin sekä opiskelijoilta että Porvoon toimipisteen työharjoittelukoordinaattoreilta. Tuloksia tarkasteltiin ja analysoitiin aihealueittain.</p> <p>Tuloksista ilmeni, että enemmistö opiskelijoista koki työharjoittelun kehittämisen tarpeelliseksi. Suurimmiksi kehityskohteiksi ilmenivät viestintä, harjoitteluohjeet, työharjoitteluinformaatiotilaisuuden sisältö, tiedottaminen sekä koulun tuki harjoittelupaikkojen löytämiseen.</p> <p>Ongelmien ratkaisuksi ehdotettiin nykyisen raportointijärjestelmän uudistamista, tilastointia, työharjoitteluprosessin vastuun keskittämistä yhdelle tai kahdelle henkilölle, opetussuunnitelman kehittämistä sekä työharjoitteluorientointikurssin järjestämistä. Työharjoitteluorientointikurssin aikana käsiteltäisiin työharjoittelun käytänteet, helpotettaisiin opiskelijoiden ja ohjaajien välistä viestintää sekä saataisiin opiskelijat ymmärtämään työharjoittelun merkitys. Näiden toimenpiteiden avulla työharjoittelusta saataisiin konkreettinen ja arvostettu sekä ammattitaitoa kehittävä opintokokonaisuus.</p>	
<p><b>Asiasanat</b> Työharjoittelu, tutkimus, kehittäminen, ammattikorkeakoulu, ammatti-identiteetti</p>	

Degree programme in tourism

<b>Authors</b> Jan Ihatsu, Terhi Nikkilä	<b>Group or year of entry</b> 2011
<b>The title of thesis</b> The development of work placement practices for the degree programme in tourism at HAAGA-HELIA University of Applied Sciences' Porvoo Campus.	<b>Number of pages and appendices</b> 76+11
<b>Supervisor(s)</b> Anu Seppänen, Kati Huovelin	
<p>The objective of the thesis was to examine the current status of work placement practices in the degree programme in tourism at HAAGA-HELIA University of Applied Sciences' Porvoo Campus from the students' perspective and to provide development suggestions for the commissioner, HAAGA-HELIA. The target group for the study included the students of the degree programme in tourism on Porvoo Campus.</p> <p>The work placement process was analysed through development of occupational identity and the pedagogy of work-based learning. The conceptual framework of the study covers the current status of work placement in general. In addition, the theoretical framework presents the criteria for productive work placement.</p> <p>The study was conducted in the fall semester of 2013. The methodological approach of study was both qualitative and quantitative. The data were collected by means of observation, interviews, questionnaires and narrative analysis of written material. Both the students and the work placement coordinators were interviewed for the study. The results were examined and analysed based on their theme.</p> <p>The results indicated that the majority of the students regarded the development of the work placement process as necessary. The major targets for development included communication, work placement instructions, the content of the work placement info, announcements and the school's support for finding a company for work placement.</p> <p>In conclusion, it was suggested that the current challenges would be solved by developing the reporting system, compilation of statistics, reassigning all the responsibilities of work placement counselling to one or two coordinators, improving the syllabus and organising a work placement course. The course would include the practices of work placement and thus simplify communication between the students and lecturers. The course would also assist the students in grasping the significance of the work placement process and in integrating work placement as a part of other studies.</p>	
<b>Key words</b> Work placement, research, development, University of Applied Sciences, occupational identity	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Matkailun toimiala.....	3
3	Työharjoittelu osana ammattikorkeakouluopintoja .....	5
3.1	Työharjoittelun tavoitteet ja merkitys .....	5
3.2	Työharjoittelun nykytila.....	7
3.3	Tuloksellisen harjoittelun edellytykset .....	9
4	Työharjoittelu Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelmassa .....	11
5	Ammatti-identiteetin rakentuminen ja työssä oppimisen pedagogiikka .....	17
5.1	Situationaalinen oppimiskäsitys .....	18
5.2	Työpaikan pedagoginen merkitys ja metakognitiiviset taidot.....	19
5.3	Opiskelija työpaikalla .....	20
6	Tutkimuksen toteutus .....	24
6.1	Tutkimusmenetelmät .....	24
6.1.1	Havainnointi.....	25
6.1.2	Haastattelu .....	25
6.1.3	Kyselylomake .....	26
6.1.4	Narratiivisen aineiston analyysi.....	27
6.2	Tutkimuksen kulku .....	28
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	30
7	Tutkimustulokset.....	34
7.1	Havainnointi.....	34
7.2	Haastattelut .....	35
7.3	Ryhmäkeskustelu .....	38
7.4	Työharjoittelupalautteet.....	41
7.5	Webropol-kysely .....	49
7.6	Työharjoitteluinformaatiotilaisuuden kyselyt.....	51
7.7	Tulosten yhteenveto.....	55
8	Kehitysehdotukset.....	61
9	Pohdinta .....	69
	Lähteet .....	72

Liitteet.....	77
Liite 1. Havainnointi 12.9.2013 .....	77
Liite 2. Kyselylomake työharjoittelutiedotustilaisuuteen.....	78
Liite 3. Opiskelijoiden ryhmäkeskustelu työharjoittelun nykytilasta .....	79
Liite 4. Webropol-kysely.....	81
Liite 5. Haastattelurunko koordinaattoreille .....	82
Liite 6. Tutkijoiden ehdottama työharjoittelupalaute .....	84
Liite 7. Tutkijoiden ehdottama työharjoitteluprosessin mielipidekysely .....	86

# 1 Johdanto

Tämän työn aiheena on matkailun koulutusohjelman työharjoittelun kehittäminen HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Porvoon toimipisteessä. Tutkimus lähti liikkeelle työn tekijöiden ajatuksesta, joka esiteltiin koulutusohjelman johdolle. He kokivat, että tällaiselle tutkimukselle on tarvetta ja että matkailun koulutusohjelman opiskelijoiden näkemyksien kartoittaminen antaa tärkeää tietoa työharjoitteluprosessin kehityskohteista. Käsiteltävä tutkimusongelma on: kuinka toimivaksi Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijat kokevat työharjoitteluprosessin ja miten sitä tulisi kehittää.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys esitellään luvuissa kolme ja viisi sekä konteksti luvuissa kaksi ja neljä. Konteksti käsittelee matkailun toimialaa yleisesti ja HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Porvoon toimipisteen työharjoitteluprosessia. Teoreettinen viitekehys käsittelee puolestaan työharjoitteluprosessia osana ammattikorkeakouluopintoja ja sen nykytilaa yleisesti. Lisäksi esitellään työssä oppimisen pedagogiikkaa ja työharjoittelun merkitystä ammatti-identiteetin kehittymiselle.

Aineisto kerättiin sekä kvalitatiivisin että kvantitatiivisin menetelmin matkailun koulutusohjelman opiskelijoilta, joille työharjoitteluun lähtö on ajankohtaista tai jotka ovat jo suorittaneet työharjoittelunsa. Opiskelijoiden näkemyksiä peilattiin oppilaitoksen käsitykseen työharjoittelun nykytilan toimivuudesta työharjoittelukoordinaattoreita haastatteleamalla. Aineistoa kerättiin kyselylomakkeilla, haastatteluilla, ryhmäkeskustelulla, havainnoinnilla ja narratiivisella aineistoanalyysillä. Aineistonkeruu on kuvattu tarkemmin luvussa kuusi. Tutkimustulokset analysoidaan aihealueittain luvussa seitsemän.

Tutkimuksen tavoitteena on esittää kehitysehdotuksia opiskelijoiden näkemysten pohjalta työharjoittelusta tiedottamiseen, viestintään, harjoitteluohjeistukseen, työharjoittelun koordinointiin, raportointiin sekä kokonaistoimivuuteen liittyen. Tutkimuksen toivottuna lopputuloksena on selventää oppilaitokselle opiskelijoiden näkemykset työharjoittelun nykytilasta. Tutkimustulosten avulla nostetaan esiin vallitsevat ongelmakohdat, jonka jälkeen oppilaitos voi päättää vaadittavista kehitystoimenpiteistä. Lisäksi tutkijat antavat omat kehitysehdotuksensa työharjoittelun laadun parantamiseksi. Nämä ehdo-

tukset kuvataan luvussa kahdeksan. Luvussa yhdeksän arvioidaan opinnäytetyöprosessia, tutkijoiden omaa toimintaa, oppimista sekä ammatillista kehittymistä.

## 2 Matkailun toimiala

Koska opinnäytetyö käsittelee matkailun koulutusohjelman työharjoitteluprosessia, tulee matkailun toimiala käsitellä yleisesti. Luvussa kuvataan lyhyesti matkailuun kuuluvat elinkeinot ja alan rakenne. Lopuksi pohjustetaan työharjoittelun merkitystä matkailualan ammattilaisten kouluttamisessa HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Porvoon toimipisteessä.

Matkailualaan liittyy vahvasti käsitteenä vieraanvaraisuus (eng. hospitality). Matkailualan korkeakoulutuksen englanninkielisissä tutkinnoissa toistuu termi ”hospitality” yhdessä ”tourismin” kanssa, tosin Suomessa puhutaan yleisesti vain matkailualan koulutuksesta. Termistöstä huolimatta kansainvälisen matkailualan koulutuksen painopisteet ovat ennen kaikkea asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden huomioimisessa. Vieraanvaraisuuden voidaan sanoa olevan nykyistä matkailuliiketoimintaa ohjaava periaate, jonka taustalla on pitkä historiallinen perinne vieraan vastaanottamisesta mahdollisimman hyvin. (Veijola, Ilola & Edelheim 2013, teoksessa Veijola 2013, 18–20.)

Kilpijärven ja Ahon (2013, teoksessa Veijola 2013, 30) mukaan matkailu on yksi maailmanlaajuisesti suurimmista ja voimakkaimmin kasvavista toimialoista, muodostaen noin 9 % koko maailman bruttokansantuotteesta. Toimialaan kuuluu elinkeinonharjoittajien lisäksi järjestöjä ja julkisen sektorin toimintoja, jotka antavat osaltaan matkailulle sen puitteet. Matkailuala on matkailutoimialaa epämääräisempi käsite, joka toistuu usein arkikielessä, muttei välttämättä kuvaa alaa kovinkaan tarkasti. (Kilpijärvi & Aho 2013, teoksessa Veijola 2013, 30.)

Matkailua määriteltäessä on Kilpijärven ja Ahon (2013, teoksessa Veijola 2013) mukaan syytä puhua matkailun toimialaan liittyvistä monista eri elinkeinoista. Suomessa Tilastokeskus (2005) määrittelee matkailulle tyypillisiksi toimialoiksi seuraavat alat: majoitustoiminta, vapaa-ajan asuntojen asuminen, ravitsemistoiminta, rautatie-, maantie-, vesijä lentoliikenteen henkilökuljetukset sekä niiden tukitoiminta. Lisäksi mainitaan liikennevälineiden vuokraus, matkatoimistot, kulttuuripalvelut, urheilu- ja virkistystoiminta sekä useat eri tapahtumat. Näitä kaikkia yhdistää riippuvaisuus matkailusta sekä välttämättömyys matkailun mahdollistajina. Elinkeinoelämän ulkopuolella matkailualan toi-



mijoita ovat julkinen sektori ja vapaaehtoinen kansalaistoiminta. Julkisella sektorilla koulutetaan matkailualan osaajia, kun taas vapaaehtoistoiminnalla ylläpidetään esimerkiksi matkailuun liittyviä yhdistyksiä. Näkyvimpiä alan toimijoita ovat suuret kansainväliset lentoyhtiöt ja hotelliketjut, mutta enemmistö on silti pieniä ja keskisuuria yrityksiä. (Kilpijärvi & Aho 2013, teoksessa Veijola 2013, 30–31.)

Matkailu yhdistää elinkeinoja, jotka muuten toimivat toisistaan erillään. Tämä yhdistävä vaikutus jää usein alan toimijoilta huomaamatta, ellei kyseessä ole jokin aivan konkreettinen esimerkki, kuten pakettimatka tai suuri tapahtuma, jossa vaaditaan useamman eri elinkeinonharjoittajan yhteistyötä. (Kilpijärvi & Aho 2013, teoksessa Veijola 2013, 34–36.) Matkailun toimialan piiriin kuuluvien elinkeinojen keskinäinen yhteys jää usein epäselväksi alan toimijoille itselleenkin. Esimerkiksi Suomessa rakennetut risteilyalukset, jotka purjehtivat Karibialla, ovat konkreettisia esimerkkejä siitä, kuinka laajoja alan verkostot voivat olla. Matkailuala kaipaakin osaajia, jotka näkevät nämä epäselvät verkostot ja osaavat hyödyntää niitä. Perinteisten teoriaopintojen ohella työharjoittelulla on suuri merkitys tällaisten ammattiosaajien kouluttamisessa. (HAAGA-HELIA 2009, 145–147.)

### **3 Työharjoittelu osana ammattikorkeakouluopintoja**

Tässä luvussa kerrotaan yleisesti työharjoittelusta ja siitä mikä sen tarkoitus on ammattikorkeakouluopinnoissa. Onnistuneen harjoittelun hyödyt esitellään niin oppilaitoksen kuin opiskelijankin näkökulmasta. Lisäksi määritellään kuinka asiantuntijuus syntyy ja esitellään aikaisempia tutkimuksia työharjoittelun tilasta Suomessa. Lopuksi kerrotaan työharjoittelun nykytilaan johtaneet tekijät ja kehitystoimenpiteet, joita on tähän mennessä tehty.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (352/2003) 7 määrittelee työharjoittelun tavoitteeksi opiskelijan perehdyttämisen ohjatusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtävin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. Ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvä harjoittelun laajuus on useimmiten 20 opintoviikkoa koko tutkinnon laajuudesta. Harjoittelun kesto vaihtelee kunkin tutkinnon ja ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman mukaan siten, että se täyttää lakien ja asetusten mukaiset vaatimukset. (Kantola 2003, 8.)

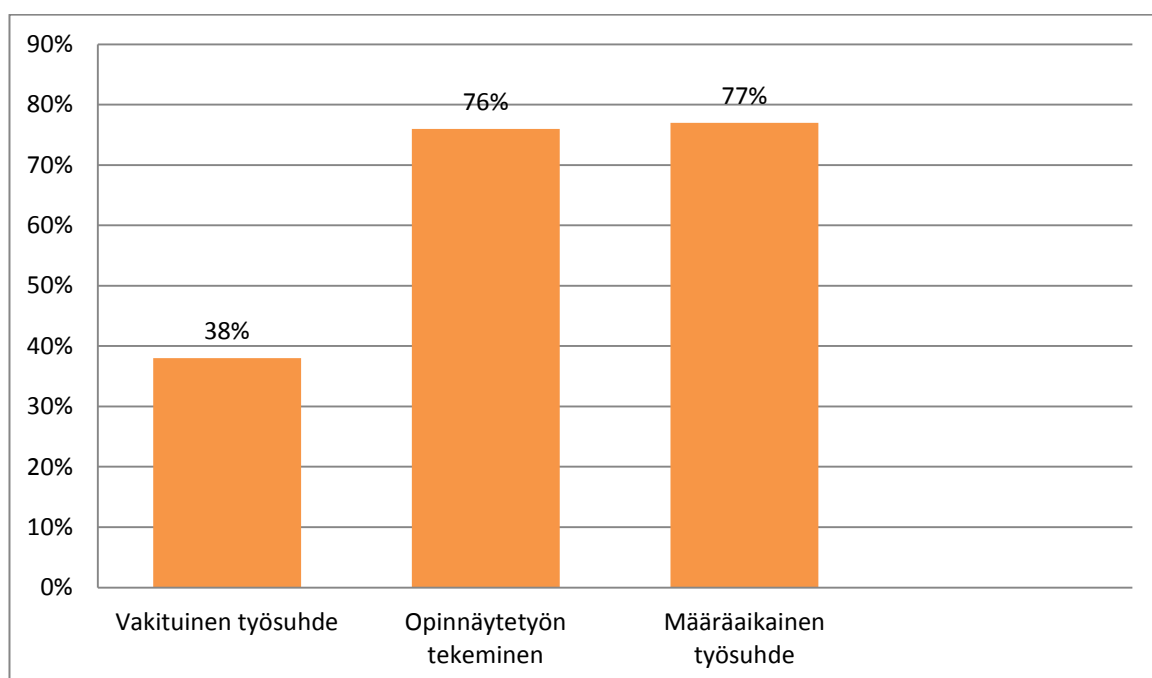
#### **3.1 Työharjoittelun tavoitteet ja merkitys**

Työharjoittelu on yksi ammattikorkeakoulujen laajimmista ja merkittävimmistä yksittäisistä opintokokonaisuuksista. Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman työharjoittelun määrällinen osuus on 14,3 % koko tutkinnon laajuudesta. Ammattikorkeakoulujen tavoitteena on tarjota teoriaa ja käytäntöä yhdistävää opetusta, joka on avainasemassa asiantuntijuuden kehittymiselle. (Salonen 2007, 25–26.)

Harjoittelujakson aikana opiskelija saa mahdollisuuden reflektoida ja soveltaa koulussa oppimiaan teoreettisia tietoja käytännön tilanteisiin työelämässä. Harjoittelujakso tarjoaa tilaisuuden opiskelijan itsetuntemuksen kehittämiseen opettamalla uusia, työelämässä tarvittavia taitoja sekä osoittamalla, kuinka hän voi oppia uusista tilanteista. (Salonen 2007, 26.) Vesterinen (2002, 31) toteaa, että organisaation työkuultuuriin tutustuessa opiskelija oppii työelämän kannalta arvokkaita tietoja ja taitoja muun muassa käytännöistä, sosio-kulttuurisista suhteista, työtehtävistä sekä konseptista toiseen siirtyvästä työelämän yleiskäytännöistä.

Lisäksi harjoittelujakson on nähty tehostavan opiskelijoiden urasuunnittelua sekä kirjastavan opiskelijoiden näkemyksiä omista kyvyistään, potentiaalisista työrooleistaan sekä tavoitteistaan omalla ammattialalla (Kantola 2003, 24). Harjoittelun aikana vertailaan kiinnostuksen kohteita, hankitaan uusinta tietoa erilaisista mahdollisuuksista sekä luodaan kontakteja. Luodut kontaktit voivat hyödyttää opiskelijaa monin tavoin myös harjoittelun jälkeen. Opinnäytetyön tekeminen organisaatiolle tai määräaikaisen työsuhteen solmiminen kyseisen organisaation kanssa ovat merkittäviä harjoittelusta saatuja hyötyjä. Myös harjoittelua ohjaavilla opettajilla on mahdollisuus hyödyntää opiskelijoiden kontakteja ja kasvattaa ammattikorkeakoulun elinkeino- ja työelämäyhteyksiä. Näiden kontaktien avulla ammattikorkeakoulujen olisi mahdollista lisätä myös tutkimus- ja kehittämistoimintansa volyymia ja laatua. (Salonen 2007, 26–34.)

Harjoittelujakson on todettu lisäävän opiskelijoiden itseluottamusta ja edesauttavan työllistymistä valmistumisen jälkeen. Harjoittelulla on erityinen merkitys kilpailuedun hankkimisena, työmahdollisuuksien luojana sekä työmarkkinakelpoisuuden parantajana, sillä vastavalmistuneen nuoren tai vähäisellä työkokemuksella töitä hakevan voi olla vaikea työllistyä yhä kiristyneemmällä työmarkkinoilla. Harjoittelun kehittämishankkeessa syksyllä 2004 elinkeino- ja työelämän toimijoille tehdyn kyselyn perusteella harjoittelu johtaa usein työsuhteen solmimiseen kyseisen organisaation kanssa. Kuten kuvioista yksi ilmenee, 77 % vastanneista solmi määräaikaisen työsuhteen. (Salonen 2007, 26.)



Kuvio 1. Harjoittelun jälkeinen toiminta harjoittelupaikan ja opiskelijan välillä

Kuten on jo aiemmin todettu, harjoittelulla on suuri merkitys opiskelijan ammatillisessa kasvun ja asiantuntijuuden kehittymisen kannalta (Salonen 2007, 26). Tynjälän (1999, 203–223) mukaan asiantuntijuuden kehittymisen edellytyksenä on teoreettisen tiedon, käytännön tiedon sekä metakognitiivisen tietämyksen välinen vuorovaikutus.

Asiantuntijuus syntyy formaalin ja informaalin oppimisen tuloksena. Toisin sanoen, asiantuntijuuden syntymisen edellytyksenä on käytännön taitojen ja teoreettisen tiedon integroituminen toisiinsa. (Salonen 2007, 26.) Asiantuntijuuden perusta luodaan formaalin, eli teoriapohjaisten opintojen kautta, jonka jälkeen asiantuntijuutta kehitetään ja syvennetään kokemuksellisessa oppimisessa, jolloin informaalisen eli käytännössä tapahtuvan oppimisen merkitys korostuu. (Vesterinen 2002, 30.)

Työharjoittelu on ammattikorkeakoulun merkittävin informaalin oppimisen muoto. Kokemuksellinen oppiminen perustuu sellaisiin tilanteisiin, joita ei ole ennakoon suunniteltu tai organisoitu. Muita informaalille oppimiselle ominaisia piirteitä ovat toiminnallisuus, vahva linkittyminen työntekoon sekä se, että formaalista oppimisesta poiketen, informaali oppiminen voi olla myös tiedostamatonta. (Vesterinen 2002, 30.)

### **3.2 Työharjoittelun nykytila**

Huolimatta harjoittelun kiistattomasta merkityksestä opiskelijoiden asiantuntijuuden ja taitojen kehittämisessä, monet tutkijat ovat todenneet harjoitteluprosessin toteutuvan puutteellisesti ammattikorkeakouluissa. Ammatillisesta harjoittelusta väitöskirjan tehnyt Marja-Liisa Vesterinen (2002) näkee, että harjoittelujaksot ovat yleisesti kuuluneet ammattikorkeakoulujen huonoimmin hoidettuihin opintoviikkoihin.

Vesterinen (2002, 17) on esittänyt perusteluita työharjoittelun heikolle nykytilalle ja toteaa, että harjoittelu on edistänyt heikosti niin ammatillisen osaamisen kehittymistä kuin opiskelijoiden oppimistakin. Konkreettisten oppimistavoitteiden sijasta opetussuunnitelmissa on asetettu vain ylimalkaiset tavoitteet ja harjoittelupaikan hyväksymiskriteerit ovat tyypillisesti rajoittuneet ainoastaan alan piiriin kuulumiseen. Myös harjoittelusta saadut oppimiskokemukset ja niistä raportointi on jäänyt ammattikorkeakouluissa liian vähälle huomiolle ja niiden potentiaalia kokonaisvaltaisessa oppimisessa ei ole vielä

täysin hyödynnetty. Lisäksi ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemukset harjoittelujakson irrallisuudesta muihin opintoihin nähden heikentää harjoittelusta saatua hyötyä ja on esteenä tavoitteelliselle oppimiselle. (Vesterinen 2002, 17.)

Vuonna 2000 toteutetun Ammatillisen harjoittelun kokeilu- ja kehittämisprojekti AH-MAn hankkeessa nostettiin esille usealle ammattikorkeakoululle yleisiä työharjoitteluprosessin puutteita, jotka vaativat kehitystoimenpiteitä. Ilmenneitä ongelmia olivat muun muassa ammattikorkeakoulujen harjoitteluyritysten puutteellinen verkosto, työpaikkojen sekä koulun ohjaajien riittämätön kouluttaminen, opiskelijoiden heikko perehdytys harjoitteluprosessiin sekä harjoittelun ylimalkaiset tavoitteet ja niiden toteutumiseen johtavien työmenetelmien määrittelyn puuttuminen. (Vesterinen 2002, 19.)

Salosen (2007, 33) mukaan harjoittelun laadukas toteuttaminen vaatii aikaisempaa suurempia resursseja ja uudistettuja toimintatapoja. Harjoittelu on usein jäänyt muiden, teoreettisten, opintojen varjoon ja myös resurssimielessä harjoitteluun on panostettu vähän tai ei ollenkaan. Harjoittelu tulisi nähdä ainoastaan opintoihin kuuluvan osan sijasta keinona kehittää yhteistyötä ja luoda pysyviä verkostoja ammattikorkeakoulun, elinkeinoelämän ja työelämän välille. (Salonen 2007, 33.)

Harjoittelun vähäinen arvostus näkyy selkeästi harjoitteluun käytetyistä resursseista. Vuodesta 1999 vuoteen 2004 harjoitteluun käytetty rahoitus on vähentynyt kolmanneksella. Koko opetuksen kustannuksista harjoittelun osuus oli vuonna 2004 noin neljä prosenttia. Harjoittelun laajuuden ollessa 11–44%, on tälle opintokokonaisuudelle varatut resurssit vähäisemmät muihin opintokokonaisuuksiin verrattuna. (Salonen 2007, 33.)

Suomen ammattikorkeakouluverkostoa on kehitetty vuodesta 1991 alkaen. Kehittäminen on jakautunut kahden eri tahon: opetusministeriön ja yksittäisten ammattikorkeakoulujen välille. Koko amk-verkoston kattavista kehittämistoimenpiteistä, -tavoitteista ja linjauksista vastaa opetusministeriö. Näiden linjauksien puitteissa voivat yksittäiset ammattikorkeakoulut tehdä omia ratkaisujaan perustuen kunkin ammattikorkeakoulun strategiaan valintoihin ja missioihin. (Vesterinen 2002, 17.)

Opetusministeriö ohjaa ammattikorkeakoulujen kehitystoimintaa, kehittämistä vaativien painopistealueiden osoittamisen lisäksi tavoite- ja tulossopimuksilla. Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee kansallista korkeakoulupolitiikkaa ja ammattikorkeakoulujen tavoitteiden toteutumista hankerahoituksen avulla. Lisäksi ammattikorkeakouluille myönnetään tuloksellisuusrahoitusta, jonka tavoitteena on kannustaa ammattikorkeakouluja laadun ja vaikuttavuuden parantamiseen sekä tehokkaaseen ja taloudelliseen toimintaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

Tarve työharjoittelun kehittämiseen on yleisesti havaittu. Harjoittelu on ollut esillä jo vuosien 2001–2003 opetusministeriön asettamissa tavoite- ja tulossopimuksissa. Tällöin työelämäsuhteet ja harjoittelun kehittäminen olivat osana vaikuttavuuden painopistealuetta (Vesterinen 2002, 18). Harjoittelu on nostettu sittemmin uudelleen opetusministeriön tavoitesopimuksissa esille vuonna 2004–2006, jolloin painopiste asetettiin harjoittelun opetuksen kehittämiseen. Näiden toimien lisäksi Korkeakoulujen arviointineuvosto on rahoittanut harjoitteluun keskittyviä benchmarking-hankkeita (esimerkiksi Kaartinen-Koutaniemi 2001; Ylipulli-Kairala & Nivala 2002). Hankkeissa ammattikorkeakoulujen välillä on tehty vertaisarviointoja ja yhteistyötä erilaisissa projekteissa. (Kantola 2003, 9.)

### **3.3 Tuloksellisen harjoittelun edellytykset**

Vesterinen (2002, 17) korostaa, että harjoittelulle asetetut tavoitteet ja sen aikana saadut tulokset on tarkoitettu tukemaan ja täydentämään muuta opetusta. Harjoittelujakso tulisi sitouttaa erottamattomaksi ja kokonaisvaltaiseksi osaksi muita opintoja. Ammatillisen harjoittelun onnistuminen ja tuloksellisuus vaatii, että niin tutkinnon kuin harjoittelunkin tavoitteet on kirjattu selkeästi opetussuunnitelmaan. (Kantola 2003, 9.) Myös Opetushallitus (2013) edellyttää harjoittelujaksolta tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta.

Opetussuunnitelman tarkoituksena on oppimista edistävien toimintatapojen kuvaamisen lisäksi selventää työharjoittelun oppimistavoitteet ja – menetelmät, ohjauksen rooli työharjoittelussa, harjoitteluun soveltuvat työtehtävät ja kriteerit sekä arviointimetodit. Erityisen tärkeää on, että asetetut tavoitteet on selkeästi esitetty. Tuloksellisen toiminnan saavuttaminen vaatii, että myös oppimisprosessit ja tehokkaan oppimisen puitteet

ovat kunnossa. (Kantola 2003, 9.) Jotta oppiminen ei jäisi harjoittelussa ainoastaan informaalin ja satunnaisen oppimisen varaan, tulisi sitä ohjata niin ammattikorkeakoulusta kuin harjoittelupaikastakin käsin. (Salonen 2007, 26.)

Harjoittelujakson aikainen palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat onnistuneen opintojakson perusedellytyksiä. Arviointi on tärkeässä roolissa opiskelijoiden ohjauksen ja ammatillisen kehittymisen kannalta. Lisäksi se vaikuttaa ammatillisen minäkuvan ja itsetunnon muodostumiseen. Jotta harjoittelun arviointi olisi luotettavaa ja toteutuisi onnistuneesti, tulee työharjoittelun tavoitteiden olla selkeitä ja kaikkien osapuolien tiedossa. (Luojus 2011, 36, 38.)

Arviointimenetelmät voidaan jakaa summatiivisiin ja formatiivisiin menetelmiin. Summatiivinen eli kokoava arviointi sijoittuu harjoittelujakson loppuun. Sen tarkoituksena on selvittää tavoitteiden saavuttamisen taso ja laatu eli oppimisen tuloksellisuus. Summatiivinen arviointi keskittyy ainoastaan määrällisten asioiden tarkasteluun, kun taas formatiivisissa arviointimetoodeissa huomioidaan myös tietojen ja taitojen laadullinen puoli ja syvällisyys. Formattiivinen arviointi keskittyy koko oppimisprosessiin ja sitä käytetään palautteen antamisessa koko harjoittelujakson aikana. (Luojus 2011, 38.)

Harjoittelujakson aikana on hyvä järjestää myös ohjaus- ja palautekeskusteluita, joiden tavoitteena on selvittää opiskelijan ammatillisen kasvun tila, kehittyminen sekä tietojen ja taitojen aste ja verrata näitä harjoittelun alussa asetettuihin tavoitteisiin. Opiskelijan on myös hyvä itse arvioida omaa kehitystään ja oppimistaan itsearviointin, oppimispäiväkirjan tai portfolion avulla. Ammatti-identiteetin näkökulmasta itsearviointi harjoittelun aikana on avainasemassa ammatilliseen kehittymisen ja elinikäiseen oppimisen kannalta. (Luojus 2011, 38–39.)

## 4 Työharjoittelu Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelmassa

Tässä luvussa käsitellään Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman työharjoitteluprosessia. Aluksi kuvataan Porvoon toimipisteen opetussuunnitelma sekä tutkivan ja kehittävän oppimisen pedagoginen lähestymistapa. Seuraavaksi käsitellään työharjoitteluprosessin tavoitteet ja sen merkitys opiskelijan urakehitykselle. Tämän jälkeen esitellään yksityiskohtaisesti työharjoitteluprosessin kulku alusta loppuun. Lopuksi annetaan esimerkkejä tiedotuskanavista, esitellään työharjoitteluohjaajan rooli sekä tärkeimmät työharjoitteluun liittyvät dokumentit.

Porvoon matkailun koulutusohjelmaan hakijoita vuodelle 2013 oli yhteensä 910 henkilöä, joista ensisijaisia hakijoita oli 353. Aloituspaiikkoja oli keväällä 35 ja syksyllä 40. Vuonna 2012 koko HAAGA-HELIAssa opiskeli 10 015 opiskelijaa (Tilastokeskus 2012). Vaikka Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman aloituspaiikkoja on vähennetty vuodesta 2009 vuoteen 2010 noin 25 paikalla, on aloituspaiikkojen määrä noussut yleisesti koko HAAGA-HELIAssa noin 300 aloituspaiikalla. (HAAGA-HELIA 2013a; HAAGA-HELIA 2011.) Lukuvuonna 2012–2013 kotimaan harjoittelun suoritti arviolta 94 Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijaa. (Olasmaa-Kuisma, 2013.)

Porvoon toimipisteen opetussuunnitelma on kaikille koulutusohjelmille yhteinen ja sen tavoitteena on kytkeä teoria tiiviisti käytännön tekemiseen. Tavoitteena on kehittää opiskelijan metakompetensseja kolmen tason kautta. Nämä tasot ovat: omaksuminen, soveltaminen ja kehittäminen. Työharjoittelu sijoittuu tässä rakenteessa yleensä soveltamisen ja kehittämisen tasolle, jotka ovat ajallisesti opintojen toinen ja kolmas vuosi. (HAAGA-HELIA 2013b.)

Opetussuunnitelma mahdollistaa jatkuvan valmiuden ulkopuolisten toimeksiantojen vastaanottoon ja oppiminen tapahtuu pääosin työelämään liittyvissä kokonaisuuksissa, hankkeissa ja projekteissa. (HAAGA-HELIA 2009, 147.) Toimipisteen opetuksessa tämä näkyy ratkaisuja vaativina projekteina, jotka ovat lähtöisin yrityksiltä tai opiskelijoilta. Näiden ongelmien ratkaisu vaatii tiivistä yhteistyötä useamman tahon kanssa.



Käytetyt menetelmät sekä ongelmien haastavuus vaihtelevat ja kasvavat opiskelijan tieto- ja taitotason kehittymisen myötä. (HAAGA-HELIA 2009, 148.)

Opiskelijoiden kaivatessa innovatiivista työympäristöä ja opetussuunnitelman korostaessa työelämälähtöisyyttä, on campukselle pyritty järjestämään kohtaamisia työelämän edustajien ja opiskelijoiden välillä erilaisten projektien ja tapahtumien muodossa. Näin työelämän edustajat saadaan campukselle ja opiskelijat vuorovaikutukseen heidän kanssaan, mikä johtaa verkostoitumiseen sekä parhaimmissa tapauksissa harjoittelupaikkojen ja opinnäytetöiden toimeksiantojen saamiseen. (HAAGA-HELIA 2009, 146–147.)

Porvoon toimipisteen opetussuunnitelma perustuu tutkivan ja kehittävän oppimisen pedagogiseen lähestymistapaan. (HAAGA-HELIA 2009, 141.) Tutkivan ja kehittävän oppimisen pääpiirteitä ovat tavoitteiden asettelu, kysymysten esittäminen, asioiden selittäminen ja saavutetun tietämyksen itsearviointi. Lisäksi painotetaan kysymysten luomisen merkitystä tiedon kehittymisen kannalta. (Hakkarainen, Böllstrom-Huttunen, Pyy-salo & Lonka 2005, 30.) Tyypillistä on myös se, ettei tutkivassa ja kehittävässä oppimisessä ole selkeää alkua ja loppua, vaan jokainen oppimisen vaihe herättää uusia kysymyksiä. Erityinen painotus on sosiaalisessa oppimisessä, jolloin ongelmia ratkaistaan ryhmissä ja tuloksia esitellään yleisölle. Tutkiva ja kehittävä oppiminen ei keskity yhden oikean vastauksen löytämiseen, vaan tiedon oikeaoppiseen käyttöön. (Hakkarainen ym. 2005, 31–32.)

Opiskelijan oma näkemys hankitun tiedon ja oppimisprosessin arvosta korostuu tutkivassa ja kehittävässä oppimisessä. Tutkivan ja kehittävän oppimisen tarkoituksena on, että opiskelija kykenee arvioimaan tiedonlähteitään, prosessin etenemistä sekä asetettuja tavoitteita ja niiden täyttymistä kriittisesti. Tavoitteiden saavuttamatta jääminen ei tutkivan ja kehittävän oppimisen kontekstissa ole välttämättä virhe. Mikäli tavoitteiden saavuttamatta jäämisen syyt pohditaan tarpeeksi yksityiskohtaisesti ja tämä pohdinta johtaa uuden tiedon syntymiseen, on oppimisprosessi onnistunut. (Hakkarainen ym. 2005, 254–255.) Koska tutkivaan ja kehittävään oppimiseen liittyy olennaisesti sosiaalinen oppiminen, on työn etenemistä syytä arvioida ryhmässä sekä opiskelijoiden että ohjaajien kesken. Tämä mahdollistaa työn monipuolisen tarkastelun ja palautteesta riippuen

mahdolliset kehitystoimenpiteet. Valmiin työn tuloksia arvioidaan myös samalla menetelyllä. (Hakkarainen ym. 2005, 258.)

HAAGA-HELIA:n kaikille opiskelijoille tarkoitetussa sisäisessä verkossa (MyNet) määritelty HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun työharjoittelun pedagoginen missio eli tehtävä on kolmiosainen. Harjoittelussa sovelletaan olemassa olevia tietoja ja taitoja, opitaan uutta ja pyritään kehittämään opiskelijan ammatti-identiteettiä. Lisäksi harjoittelun avulla on tarkoitus selventää opiskelijan urasuunnitelmia. (HAAGA-HELIA 2013d.) Työharjoittelun opintojaksokuvauksen mukaan opintojakson suoritettuaan opiskelija tunnistaa, kuinka tärkeää ammatillisten työtaitojen kehittäminen on ja mitä opiskelijan tulisi tässä suhteessa itsessään parantaa. Opiskelija osaa myös kehittää ja arvioida omaa työtään ja työympäristöään sekä ymmärtää koulussa opitun ja työtehtävien välisen yhteyden. (HAAGA-HELIA 2013e.)

Opiskelijalla on mahdollisuus lähteä työharjoitteluun, kun hän on suorittanut vähintään 60 opintopistettä eli ensimmäisen vuoden opinnoistaan. Kansainvälisen harjoittelun voi suorittaa kuitenkin vasta 120 opintopisteen täytyttyä. (HAAGA-HELIA 2013e.) Porvoon toimipisteessä työharjoitteluprosessi alkaa kaikille pakollisesta työharjoitteluinformaatiotilaisuudesta, jossa käydään työharjoittelun käytänteet läpi. Periaatteena on, että opiskelija hankkii harjoittelupaikkansa itsenäisesti. Näin opiskelijan itseohjautuvuus kehittyy. Koulu tiedottaa avoimista työharjoittelupaikoista muun muassa MyNetin ja avoimen Facebook-ryhmän kautta. Lisäksi harjoittelussa olleiden opiskelijoiden kokemuksista on mahdollista lukea koulun sisäisistä työharjoittelublogeista sekä – palautteista (HAAGA-HELIA 2013f). Kuvassa yksi on esitelty esimerkki Facebook-ryhmän työharjoittelupaikkailmoituksesta.



**Liisa Wallenius**

Cello Hotel, Phuket

Työharjoittelija ravintola- ja hotellitoiminnot

Erityisvastuualueenaan Aurinkomatkojen suomalaisten hotellivieraiden kokonaisvaltainen asiakaspalvelu. Harjoittelun pääpaino hotellin yhteydessä toimivan Arctic Bar & Restaurantin asiakaspalvelu.

Harjoittelun ihanteellinen kesto aika 6 kuukautta, kuitenkin vähintään 3 kuukautta, alkaen noin 15.12.2013

Tarjoamme tarvittaessa ilmaisen majoituksen hotellissa sekä päivittaisen ruokailun.

Muina etuina tarjoamme harjoittelijoillemme veloitusetta kattavan valikoiman sisaryhtiöidemme erilaisia vapaa-ajan aktiviteetteja, lisätietoja [rayadivers.com](http://rayadivers.com) [surfhousephuket.com](http://surfhousephuket.com)

Avustamme työharjoitteluviusumin hankinnassa Thaimaan Suomen suurlähetystössä.

Lisätiedot: [joni@cellohotel.com](mailto:joni@cellohotel.com)

[www.cellohotel.com](http://www.cellohotel.com)

Cello Hotel on suomalaisomisteinen hotelli Thaimaan Phuketin Patong Beachilla. Olemme osa Raya Group Asiaa, johon kuuluu muun muassa sukelluskeskuksia Thaimaassa ja Indonesiassa sekä viime talvena Phuketiin avattu supersuosittu Surfhouse Phuket elämyskeidas.

Tykkää · Kommentoi · Seuraa julkaisua · Jaa · 30. elokuuta kello 9:42

✓ Nähyt 146

Kuva 1. Esimerkki työharjoittelupaikkailmoituksesta Facebook-ryhmässä

Työharjoittelupaikan löydettyään opiskelijat tekevät työharjoitteluilmoituksen, jossa selvennetään työtehtävät ja työharjoittelun kesto. Ilmoitus lähetetään oman koulutusohjelman tai kansainvälisen työharjoittelun koordinaattorille hyväksyttäväksi. Ilmoitus käsitellään kahden viikon kuluessa jättöpäivästä ja koordinaattori hyväksyy tämän jälkeen opiskelijan työharjoitteluopintojaksolle. Hyväksymisen yhteydessä opiskelijalle nimetään ohjaava opettaja työharjoittelun ajaksi, jonka opiskelija tapaa ennen työharjoittelun alkua. Opiskelija ja ohjaaja sopivat yhteydenpidosta harjoittelun aikana keskenään. (HAAGA- HELIA 2013f.)

Opiskelija tekee kirjallisen sopimuksen työnantajan kanssa ja hyväksyttää tämän koulun edustajalla. Palkallisesta harjoittelusta laaditaan työsopimus ja palkattomasta harjoittelusta harjoittelusopimus. Työsopimus velvoittaa työnantajan tapaturmavakuutus- suojaan. Palkattomassa harjoittelussa HAAGA-HELIA vakuuttaa opiskelijan harjoittelun ajaksi. Yleisesti ottaen kaikki työharjoittelusopimukset hyväksytään (liite 1). Työharjoittelu on mahdollista suorittaa yhdessä tai kahdessa osassa, kuitenkin niin, että ope-

tussuunnitelman mukaiset 30 opintopistettä täyttyvät. Työharjoittelupaikaksi soveltuu koulutusohjelman opintoja tukeva kokopäiväinen tai vähintään 20 viikkotunnin osaikainen työ matkailualalla (HAAGA-HELIA 2013e). Ulkomailla tapahtuvaa harjoittelua varten opiskelija voi hakea HAAGA-HELIA:n harjoittelutukea, sekä Euroopan unionin sisällä tapahtuvaa harjoittelua varten Erasmus-tukea. Tuen määrä on 300 euroa kuukaudessa. HAAGA-HELIA voi tukea matkakuluja ulkomaan työharjoitteluun enintään 200 eurolla. (HAAGA-HELIA 2013f.)

Työharjoittelun aikana opiskelija on tarvittaessa yhteydessä hänelle määritellyn työharjoitteluohjaajan, jolla on mahdollisuus tehdä vierailu työpaikalle harjoittelun aikana. Työharjoitteluprosessin viimeisessä vaiheessa opiskelija laatii raportin ja työharjoittelupalautteen. (HAAGA-HELIA 2013f.) Työharjoittelupalautteen tarkoitus on antaa muille opiskelijoille tietoa mahdollisista harjoittelupaikoista ja opiskelijoiden omista kokemuksista harjoittelun aikana. Kansainvälisen harjoittelun palaute tehdään HAAGA-HELIA- tai Erasmus-palautelomakkeen pohjalta. Oman oppimisen arviointi sisältyy harjoitteluraporttiin ja opiskelija voi tätä kautta reflektoida omaa oppimistaan (HAAGA-HELIA 2013e).

Työharjoitteluraportti palautetaan viimeistään kahden viikon kuluttua harjoittelun päättymisestä ja se sisältää arviointilomakkeen tai työtodistuksen, jonka työantaja täyttää. Raportin pituus on kaiken kaikkiaan noin 10 sivua ja se sisältää oman oppimisen arvioinnin lisäksi tietoa organisaatiosta sekä opiskelijan työtehtävistä. Mikäli harjoittelu suoritetaan kahdessa osassa, opiskelija kirjoittaa kaksi erillistä raporttia. Vaihtoehtoinen tapa kirjalliselle raportille on suullinen esitys työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa tai blogin pitäminen työharjoittelujakson aikana. Kuvassa kaksi esitellään ote ulkomailla työharjoittelua suorittavan opiskelijan blogitekstistä. Ulkomaan työharjoitteluraportin kieli on harjoittelun esimiehen kieli, usein kuitenkin englanti tai ruotsi, jotta ohjaava opettaja voi sen lukea. Erasmus-harjoittelusta tehdään erikseen Erasmus-mallin mukainen raportti. Ulkomaan työharjoitteluraportista lähetetään lisäksi kopio HAAGA-HELIA:n kansainvälisten asioiden sihteerille. Näiden lomakkeiden palauttamisen jälkeen ohjaava opettaja arvioi ne, ja mikäli hänellä ei ole lisättävää on opiskelija suorittanut työharjoittelujakson hyväksytysti. (HAAGA-HELIA 2013f.) Opintojakso voidaan

kuitenkin myös hylätä, mikäli opiskelija ei noudata annettuja ohjeita, kirjallisia sopimuksia tai hänelle kertyy liikaa poissaoloja työharjoittelun aikana (HAAGA-HELIA 2013e).

## PorvooInternsAbroad



### Internship in a new water activity business in Benidorm

Posted on [September 6, 2013](#) by [Eevi Tomperi](#)

I'd say that every business confronts difficulties at some point of its existence. I guess it's meant to be like that, so that the entrepreneur is able to find out if the business is worth it. After having dealt with difficulties and realized that everything is still going to the right direction, comes the euphoria. "This business was my idea. I have created something that works, something amazing, something that I love." That is at least what I have seen during my internship; difficulties and euphoria.

Kuva 2. Esimerkki työharjoittelublogista

## 5 Ammatti-identiteetin rakentuminen ja työssä oppimisen pedagogiikka

Tässä luvussa esitellään teoreettisia näkemyksiä työharjoittelun merkityksestä opiskelijan ammatti-identiteetin kehittymiselle. Lisäksi käsitellään työharjoittelun pedagogista merkitystä ammattikorkeakouluopinnoissa ja perustellaan miksi on tärkeää, että työharjoitteluun panostetaan riittävästi. Esille tuodaan niin opiskelijan, oppilaitoksen kuin työnantajankin näkökulmat.

Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, teoksessa Eteläpelto & Onnismaa 2006, 26) määrittelevät ammatti-identiteetin käsityksenä omasta itsestä ammatillisena toimijana. Siihen kuuluvat henkilökohtainen suhde työhön ja ammatillisuuteen tietyllä tarkasteluhetkellä sekä tulevaisuuden toiveet työtä ja ammattia koskien. Ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttavat olennaisesti työharjoittelulle asetetut tavoitteet, sitoutuminen työhön, samaistuminen muihin työntekijöihin sekä työpaikan ja omien eettisten arvojen yhteensopivuus. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, teoksessa Eteläpelto & Onnismaa 2006, 26.)

Pohjonen (2005, 130) täsmentää, että työssä oppimisen ja työharjoittelun välillä on tietty merkitysero. Työharjoittelu viittaa jo opitun asian harjoitteluun työpaikalla kun taas työssä oppiminen pyrkii nimensä mukaisesti uuden oppimiseen työpaikalla. Termit ovat toisaalta arkikielessä keskenään vaihtokelpoisia. Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluista (352/2003) 7 käytetään termiä harjoittelu kuvaamaan ammattikorkeakoulujen työharjoittelua. Termistä riippumatta olennaista on juuri työpaikalla suoritettun toiminnan tavoite. Pohjosen (2005, 130) mukaan kyseinen tavoite tulisi määritellä selkeästi kaikkien osapuolien kannalta ennen työharjoittelujakson alkua. Näin varmistetaan, että työtehtävät vastaavat oppimistavoitteita

Työharjoittelua voidaan pitää tärkeänä ammatti-identiteetin rakentumisen kannalta. Matkailualan opiskelijalle työharjoittelu matkailualan yrityksessä voi olla ensikosketus työelämään kyseisellä alalla ja täten määrittelee suhteen omaan työhön ja ammattiin sekä luo perustan tulevalle ammatti-identiteetin kehitykselle. Opiskelija ei rakenna identiteettiään yksinään vaikutteiden tyhjiössä, vaan on erityisesti ammatillisen uransa alku-

vaiheessa altis ympäristön vaikutuksille. Työharjoittelulla on tämänkin vuoksi suuri vaikutus ammatti-identiteetin perustan rakentumiselle. (Ora-Hyytiäinen 2005.)

### **5.1 Situationaalinen oppimiskäsitys**

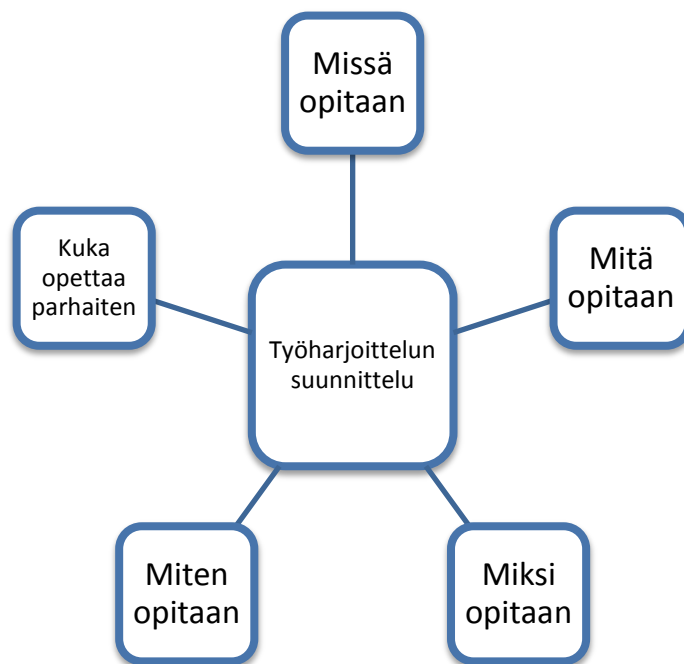
Laven ja Wegnerin (1991, teoksessa Illeris 2009, 200–207) esittämä teoria situationaalisesta eli tilannesidonnaisesta oppimisesta korostaa oppimisympäristön kriittistä merkitystä oppimiskokemukselle. Laven ja Wegnerin mukaan ympäristö ja siinä suoritettut aktiviteetit ovat ratkaisevia halutun oppimistuloksen saavuttamiseksi. Termiä ”halutun oppimistuloksen” käytetään siksi, että oppimisympäristön toimijoiden tavoitteet ovat usein hyvin erilaisia. Mikäli oletetaan, että esimerkiksi työharjoittelupaikalla opiskelijan, työnantajan ja oppilaitoksen tavoitteet ovat yhteneviä, unohdetaan että nämä kolme tahoa toimivat usein erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa. Täten käsitykset esimerkiksi juuri työharjoittelun merkityksestä ja tavoitteista ovat tahosta riippuen lähtökohtaisesti eriäviä. (Laven & Wegner 1991, teoksessa Illeris 2009, 200–207.)

Situationaalinen oppimiskäsitys korostaa ensisijaisesti työssä oppimisen merkitystä, sillä se antaa opiskelijalle mahdollisuuden soveltaa sekä omia että oppilaitoksessa opittuja tietoja ja taitoja niihin soveltuvassa työympäristössä. Työympäristön käytänteet, muut työntekijät ja itse työtehtävät saavat syvemmän pedagogisen merkityksen, kun opiskelija voi reflektoida aikaisempaa osaamistaan suhteessa käsillä olevaan työtehtävään. Opiskelijaa hyödyttävän reflektion kannalta onkin tärkeää kuinka mielekäs työtehtävä on ja kuinka soveltuva työympäristö on oppimiselle. (OAMK 2013.)

Situationaalinen oppimiskäsitys on kehittynyt ajan myötä, ja nykyään painotetaan erityisesti opetusympäristön autenttisuutta. Tällä tarkoitetaan oppilaitoksen teoreettisen opetuksen siirtämistä autenttiseen työympäristöön. Mahdollisuudet tämänkaltaiseen opetukseen ovat kuitenkin rajalliset työpaikkojen ja oppilaitosten näkemyserojen sekä resurssien puutteen vuoksi. Opetusympäristön autenttisuuden lisäksi työssä oppimisen sosiaalinen ulottuvuus nähdään tärkeäksi, jolloin muiden työntekijöiden merkitys positiivisina esikuvina opiskelijoille korostuu. (University of South Alabama 2013.)

## 5.2 Työpaikan pedagoginen merkitys ja metakognitiiviset taidot

Räkköläisen ja Uusitalon (2001, 99) mukaan työpaikoissa ja niiden toimintakulttuureissa on pedagogiselta kannalta merkittäviä eroja. Opiskelijan kasvu ja kehitys riippuvat näin ollen pitkälti siitä, millaisessa työpaikassa harjoittelu tai oppimisjakso suoritetaan. Räkköläinen ja Uusitalo (2001, 100) toteavat esimerkiksi työelämäprojektit erinomaisiksi työympäristöiksi, jotka antavat opiskelijalle mahdollisuuden toimia eri rooleissa ja mahdollistavat ammatti-identiteetin monipuolisen rakentumisen.



Kuvio 2. Työharjoittelun keskeiset kysymykset (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 99.)

Kuviossa kaksi esitetään keskeiset kysymykset työharjoittelun suunnittelun kannalta, kun tavoitteena on kehittää opiskelijan osaamista. Kysymysten kautta tulisi tarkastella millainen oppimisympäristö soveltuu parhaiten opiskelijan omille tavoitteille, mitä opiskelija aikoo itse oppia työharjoittelun aikana, miksi juuri tietty työyhteisö sopii oppimiseen parhaiten, miten oppiminen tulisi järjestää oppilaan omien tavoitteiden toteutumiseksi ja kenen kanssa opiskelijan tulisi olla vuorovaikutuksessa työpaikalla oppiakseen parhaiten.

Kuvion kaksi kysymykset toimivat ohjenuorana ohjaajille, jotka ovat osaltaan vastuussa työssä oppimisen järjestämisestä. Vastuu harjoittelun onnistumisesta on kuitenkin vii-



me kädessä opiskelijalla itsellään. Tämän vuoksi opiskelijan on hyvä kysyä itseltään seuraavat kysymykset:

- ”Mitä osaan ja kuinka voin soveltaa osaamistani?”
- ”Mitä osaan tehdä eri ympäristöissä ja kuinka voin parantaa suoritustani?”
- ”Kuka minä olen ja millaiseksi minun pitäisi tulla?”

Nämä kysymykset liittyvät osaltaan niin sanottuihin metakognitiivisiin taitoihin, jotka Ruohotien mukaan (2006, teoksessa Eteläpelto & Onnismaa 2006, 109, 117) ohjaavat henkilökohtaista oppimisprosessia. Metakognitiiviset taidot tarkoittavat kykyä soveltaa tietoja ja käsityksiä omasta itsestä, erilaisista tehtävistä ja niiden suorittamisesta sekä erilaisista strategioista omaan oppimiseen ja oppimisen säätelyyn liittyen. Jotta metakognitiivisten taitojen hyödyntäminen johtaisi tuloksiin, on kolmen ehdon täyttyttävä.

- Metakognitiivinen ehto: muutostarpeen tunnistaminen omasta itsestä.
- Volitionaalinen ehto: Halu muutokseen ja muutoksen näkeminen henkilökohtaisena tavoitteena.
- Itsesäätelyehto: Kyky säädellä, suunnitella ja arvioida omaa muutosprosessia

Yhdistettynä työhön, joka kehittää ammattikohtaista osaamista, metakognitiivisten taitojen hyödyntäminen luo ammatti-identiteetin positiiviselle kehittymiselle otolliset olosuhteet. (Ruohotie 2006, teoksessa Eteläpelto & Onnismaa, 109–111, 119.)

### **5.3 Opiskelija työpaikalla**

Opiskelijan sitoutumiseen vaikuttaa mielekkään työn löytyminen, opiskelijan sosiaaliset taidot, työyhteisöön sopeutuminen ja tieto siitä, että omaa suoritusta arvioidaan työnantajan ja oppilaitoksen toimesta. Ihanteellisessa tilanteessa opiskelija vuorottelee työn ja teorian välillä, pitää oppimispäiväkirjaa säännöllisesti, arvioi itseään, toimii hyvin yhteistyössä työnantajan kanssa, on vuorovaikutteinen ja valmis näyttämään mitä työssään on oppinut. (Pohjonen 2006, 132, 151.)

Työnantajan näkökulmasta opiskelijalle annetaan harjoittelupaikka yleensä helpottamaan korkeasesongin työruuhkaa ja työvoimapulaa. Työnantaja näkee harvemmin roo-

linsa pedagogisena, ellei oteta lukuun työpaikan käytäntöjen opettamista. Opiskelijan oppimistavoitteet jäävät usein toissijaisiksi eikä työharjoittelulla palvella lopulta muuta kuin työnantajaa. (Pohjonen 2006, 130; Räkköläinen & Uusitalo 2001, 23.) Työpaikan ensisijainen tehtävä ei kuitenkaan ole oppilaan kouluttaminen ammattiin, vaan vähintään perusammattitaidon kouluttaminen tulisi tapahtua oppilaitoksessa. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 17.)

Opiskelijan suhde työtoimintaan muotoutuu Sarajärven (2003, teoksessa Kotila 2003, 175–176) suorittaman tutkimuksen mukaan kolmella eri tavalla. Nämä olivat normatiivinen, itsenäinen tai yhteistoiminnallinen tapa. Normatiivista tapaa noudattava opiskelija toimii työympäristön toimintamallien ja muiden työntekijöiden ohjeiden mukaan. Opiskelija jää tällöin Sarajärven (2003, teoksessa Kotila 2003, 175–176) mukaan passiiviseen rooliin ja työyhteisön toimintamallien kriittinen tarkastelu unohtuu, jolloin oppimisprosessi taantuu ja opiskelija unohtaa oppilaitoksessa hankitun teoreettisen tiedon merkityksen.

Itsenäisesti toimiva opiskelija perustaa toimintansa teoreettiseen tietoon ja omaan näkemykseensä parhaasta työskentelytavasta. Näin opiskelijan rooli työyhteisössä on aktiivinen, asiantuntijan rooli. Hän itse määrittää oikeat ja hyvät toimintatavat pohjautuen oppilaitoksessa hankittuun tietoon sekä työyhteisössä hyviksi havaittuihin käytäntöihin. Oppiminen tapahtuu, kun opiskelija näkee omien ratkaisujensa tuottavan tuloksia työyhteisössä ja opiskelija näkee tällöin roolinsa asiantuntijana selkeästi. (Sarajärvi 2003, teoksessa Kotila 2003, 176–177.)

Yhteistoiminnallista tapaa noudattava opiskelija näkee itsensä osana päätöksentekoprosessia asiakkaan ja työyhteisön muiden edustajien kanssa. Hänen roolinsa on tukea yhteisiä tavoitteita muiden työntekijöiden kanssa ja toimia erityisesti asiakkaan toiveiden mukaan. Itsenäinen päätöksenteko on pienemmässä roolissa, mutta opiskelija on silti tasavertainen muiden työntekijöiden kanssa ja pääsee näyttämään asiantuntijuuttaan tarpeen mukaan. (Sarajärvi 2003, teoksessa Kotila 2003, 177–178.)

Sarajärvi (2003, teoksessa Kotila 2003, 184) toteaa, että harjoittelun edetessä itsenäinen ja yhteistoiminnallinen tapa ohjaavat opiskelijan toimintaa vähemmän. Työympäristön

toimintatavat kasvattavat rooliaan ja opiskelijan oma rooli muuttuu sitä passiivisemmaksi, mitä pidemmälle työharjoittelu etenee. Sarajärven (2003, teoksessa Kotila 2003, 180–181) mukaan opiskelijan toiminnalla työharjoittelun aikana on suuri merkitys sille, miten hän jatkossa työelämässä tulee toimimaan. Ongelmaksi hän näkee opetussuunnitelmien epäselvät tavoitteet ja arviointikriteerit työharjoittelulle. Nämä arviointikriteerit saattavat pelottaa opiskelijan toimimaan normatiivisesti välttääkseen kritiikkiä työyhteisön edustajilta, mikä saattaisi vaikuttaa arviointiin. Mikäli opiskelija kokee, ettei saa oppilaitoksen ohjaajilta riittävästi tukea, tukeutuu hän enemmän työpaikan normeihin kuin oppilaitoksessa hankittuun osaamiseensa. Opiskelijan rooli muuttuu Sarajärven (2003, teoksessa Kotila 181–184) mukaan normatiiviseksi, kun hän etäännyttää oppilaitoksen tarjoamasta teoreettisesta tiedosta ja omaksuu sen tilalle työpaikkansa normit ja käytänteet. Ratkaisuksi hän esittää työharjoittelun ohjaavien opettajien roolin kasvattamista työharjoittelun aikana. Ohjaavan opettajan tulisi tällöin ohjata opiskelijaa kohti itsenäisempää toimintatapaa, jotta ammatillista kasvua tapahtuisi.

Räkköläinen & Uusitalo (2001, 23) nostavat esiin ammattikorkeakoulun työharjoittelun tavoitteen teoreettisen ja käytännöllisen asiantuntijuuden yhdistämisestä. Ammattikorkeakouluopiskelijan tulisi metakognitiivisia taitojaan hyödyntäen kyetä sekä harjoittelemaan työpaikallaan oppilaitoksessa opittuja asioita että oppimaan uutta työtehtäviensä kautta. Tähän liittyen voidaan tuoda esiin niin kutsuttu transfer-tieto, joka liittyy oleellisesti myös aiemmin esiteltyyn situationaaliseen oppimiskäsitykseen. Transferilla tarkoitetaan aiemmin opittujen asian siirtovaikutusta uusien asioiden oppimiseen eli sitä, miten opiskelija osaa soveltaa oppimaansa eri tilanteisiin. (Salovaara 2004.) Siirtovaikutus voi olla joko positiivista tai negatiivista riippuen siitä, vaikuttaako aiempi tieto uuteen oppimiseen positiivisesti vai negatiivisesti. Koulussa opitut asiat luovat positiivista transfer-tietoa silloin, kun työtehtävät ja koulutus vastaavat toisiaan. Salovaaran (2004) mukaan koulutiedolla on kuitenkin yleisesti heikko siirtovaikutus.

Opiskelija on edellä mainittujen teoreettisten näkemysten valossa työpaikalla sekä työn tekijän että oppijan roolissa. Työnantaja ja oppilaitos asettavat opiskelijalle omia vaatimuksiaan, joiden välillä opiskelijan tulee metakognitiivisten tietojen ja taitojensa avulla kyetä tasapainoilemaan. Lisäksi opiskelijan tulee muistaa omat työharjoittelulle asettamansa tavoitteet. Työharjoittelun ohjaajan tulisi tukea opiskelijaa edellä mainituissa asi-

oissa mahdollisimman paljon. Työharjoitteluprosessin onnistuessa opiskelija on saavuttanut positiivista kehitystä oman ammattitaitonsa ja ammatti-identiteettinsä suhteen.

## 6 Tutkimuksen toteutus

Tämä luku käsittelee valittuja tutkimusmenetelmiä, niiden teoreettista viitekehystä sekä perusteluita menetelmien valitsemiselle. Tutkimuksen kulkua kuvataan viikkotasolla. Käsiteltävä tutkimusongelma määriteltiin seuraavasti: kuinka toimivaksi Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijat kokevat työharjoitteluprosessin ja miten sitä tulisi kehittää. Tutkimuksen painopisteitä ovat työharjoittelun informaatiotilaisuuden, harjoitteluohjeistuksen, työharjoittelun koordinoinnin, viestinnän ja raportoinnin toimivuus. Näiden osatekijöiden avulla pyritään kartoittamaan opiskelijoiden näkemys työharjoittelun kokonaistoimivuudesta.

### 6.1 Tutkimusmenetelmät

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Näiden kahden tutkimusmenetelmän yhdistelmä mahdollistaa rikkaamman ja täydellisemmän kuvan saamisen tutkittavasta todellisuudesta (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007a). Työharjoittelukoordinaattoreita haastatteleamalla kartoitettiin oppilaitoksen asettamat tavoitteet ja yleiset käytänteet työharjoitteluun liittyen. Työharjoittelun pakollista informaatiotilaisuutta puolestaan arvioitiin kyselylomakkeilla sekä havainnoimalla. Opiskelijoiden näkökulma työharjoittelun kulusta kartoitettiin puolistrukturoidulla ryhmäkeskusteluilla sekä analysoimalla työharjoittelupalautteita ja kertomuksia. Kerätyn aineiston pohjalta tehtiin loppupäätelmät sekä työharjoittelua koskevat kehitysehdotukset.

Määrällisten aineistojen analyysiin käytetään yleensä tilastollisia menetelmiä, kun taas laadullisessa analyysissä pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan tutkittavaa asiaa. Kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien yhdistelmä tuo lisäarvoa empiiriselle tutkimukselle. Molempien menetelmien yhdistelmää käyttämällä voidaan ratkaista sellaisia kysymyksiä, joihin yksittäisillä menetelmillä ei saada vastauksia. Menetelmiä yhdistämällä voidaan tehdä useammasta näkökulmasta perusteltuja johtopäätöksiä ja esimerkiksi pelkkiin kvantitatiivisiin menetelmiin verrattuna se tuo selkeämmin esille aineiston moninaisuutta ja toisistaan poikkeavia tulkintoja. (Metsämuuronen 2006, 454–459.)

### 6.1.1 Havainnointi

Havainnointi eli tarkkailu on tiedonkeruumenetelmä, jonka avulla saadaan tietoa siitä, toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat toimivansa. Havainnoinnin avulla on mahdollista saada välitöntä ja suoraa tietoa organisaatioiden, ryhmien tai yksilön todellisesta toiminnasta ja käyttäytymisestä. Tätä menetelmää käyttäen päästään tutkittavan kohteen luonnolliseen ympäristöön, jolloin vältetään keinotekoisuudelta. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2009, 212–214.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty osallistuvaa passiivista havainnointia, jossa havainnointi suoritettiin vapaasti työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa (liite 1). Havainnoinnin tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat tulevat esille informaatiotilaisuudessa ja mitkä puolestaan jäivät mainitsematta. Tämän selvittämiseksi havainnointitekniikkana käytettiin jäsenneltyä havainnointia, jossa havainnot kirjattiin ylös ennalta määritellyin aihealuein. Tarkasteltavia aihealueita olivat työharjoittelupaikkojen tiedotuskanavat ja HAAGA-HELIAn Porvoon toimipisteen työharjoitteluprosessi. Havainnoiijat osallistuivat tilaisuuteen osana muuta ryhmää. Tutkijan läsnäolo saattaisi vaikuttaa autenttiseen tilanteeseen ja tarjota todellisuudesta poikkeavia tuloksia, mikäli tarkkailun kohteena olevat henkilöt tietävät olevansa arvioitavana (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2013). Tämän välttämiseksi ja tutkimusmenetelmän luotettavuuden takaamiseksi informaatiotilaisuuden pitäjälle tai osallistujille ei etukäteen ilmoitettu havainnoinnista.

### 6.1.2 Haastattelu

Haastattelu on yksi kvalitatiivisten tutkimusten yleisimmistä tiedonkeruumenetelmistä. Erilaiset haastattelun muodot vaihtelevat yksilöhaastatteluista, ryhmä- ja lomakehaastatteluihin. Haastattelut voivat olla rakenteeltaan strukturoituja, puolistrukturoituja sekä kokonaan vapaamuotoisia. Strukturoidussa haastattelussa kysymykset on ennalta laadittu, kun taas puolistrukturoidussa haastattelussa annetaan ennalta valitut teemat, joista keskustellaan melko vapaasti. (Metsämuuronen 2006, 114–115.)

Haastattelun etuja ovat joustavuus ja lisäkysymysten esittämisen mahdollisuus. Lisäksi haastattelukysymyksiin vastanneet henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen. Tä-

män kautta haastateltavat on mahdollista tavoittaa myöhemminkin lisäkysymyksiä ja täydennystä varten. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2009, 204-206.)

Tutkimuksessa käytettiin sekä yksilö- että ryhmähaastatteluja. Työharjoittelukoordinaattoreiden näkemykset työharjoitteluprosessin nykyisestä tilasta selvitettiin strukturoitujen yksilöhaastattelujen avulla (liite 5). Strukturoidulle haastattelulle on ominaista valmiiksi suunnitellut kysymykset, jotka esitetään kaikille vastaajille samassa järjestyksessä. (Metsämuuronen 2006, 114.)

Opiskelijoille järjestettävässä ryhmäkeskustelussa käytettiin puolestaan puolistrukturoitua eli teemahaastattelua (liite 3). Teemoihin liittyvät kysymykset laaditaan ennakkoon, mutta niillä ei ole tarkkaa esittämistäjärjestystä. Kysymykset voidaan luokitella pää- ja alateemoihin. Tutkija esittää pääasiassa avoimia kysymyksiä, joihin ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2013). Tiedonkeruumetodi on hyödyllinen opiskelijoiden mielipiteiden ja kuvaavien esimerkkien selvittämiseksi. Lisäksi se antaa mahdollisuuden monipuolisten vastauksien saamisen, sillä vastaajien välinen vuorovaikutus elävöittää keskustelua. (Hirsjärvi & Hurme 1985, 36.)

### **6.1.3 Kyselylomake**

Kyselytutkimuksessa voidaan havaita kaksi erilaista tutkimustyyppiä: pitkittäis- ja poikittaistutkimus. Pitkittäistutkimuksessa aineistoa kerätään vähintään kahdessa eri ajankohdassa samoilta henkilöiltä. Lisäksi pitkittäistutkimukselle ominaista on jonkun asian tiivis seuraaminen ja tapahtuneen kehityksen kuvaaminen. Poikittaistutkimuksessa aineisto on puolestaan kerätty yhdessä ajankohdassa useilta eri vastaajilta. Tavoitteena on kartoittaa jonkun asian tila tapahtumahetkellä. Tämä opinnäytetyö täyttää poikittaistutkimuksen tunnusmerkit. (Aaltola & Valli 2007, 126.)

Kysely on yksi tämän tutkimuksen keskeisistä kvantitatiivisista tutkimusmenetelmistä. Sen avulla on vaivatonta tavoittaa useita henkilöitä, jonka vuoksi myös laajan tutkimusaineiston saaminen on mahdollista. Tutkimusmetodin etuna on myös se, että saatuja vastauksia on suhteellisen nopea analysoida. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 193–195.)

Kyselylomakkeilla tehtyihin tutkimuksiin liittyy myös joitakin heikkouksia. Tulosten luotettavuutta voi olla vaikea arvioida, sillä vastaajat eivät välttämättä suhtaudu vakavasti kyselyyn, jolloin aineisto voi jäädä hyvin pinnalliseksi. Lomakkeen täytössä voi ilmetä myös kysymyksiin liittyviä väärinkäsityksiä, jolloin tutkimustulosten validiteetti heikkenee. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.)

Työharjoittelun nykytilaa kartoitettiin kahdella eri kyselylomakkeella, josta toista käytettiin kahden työharjoittelun informaatiotilaisuuden jälkeen (liite 2) ja toinen tehtiin sähköisenä Webropol<sup>1</sup>-kyselynä työharjoittelun suorittaneille opiskelijoille (liite 4). Informaatiotilaisuuden kyselylomakkeen avulla pyrittiin keräämään kvantitatiivista tietoa siitä miten hyvin opiskelijat ovat perillä työharjoitteluprosessin kulusta, omista valmiuksistaan työharjoittelun suorittamiseen sekä työharjoitteluinformaatiotilaisuuden hyödyllisyydestä ja sen sisällön laadusta. Webropol-kyselyllä pyrittiin puolestaan selvittämään opiskelijoiden mielipiteitä työharjoitteluprosessin eri vaiheiden toimivuudesta.

#### **6.1.4 Narratiivisen aineiston analyysi**

Narratiivisuus on tutkimuksellinen lähestymistapa, jossa keskitytään kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana. Tutkimusaineistoa voidaan tuottaa kolmella eri tavalla: numeerisesti, lyhyiden sanallisten vastausten muodossa tai kerrontana. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto oli luonteeltaan kerronnallista. Kerrontaan perustuvaa aineistoa voivat esimerkiksi olla haastattelut tai vapaat kirjalliset vastaukset, jossa annetaan mahdollisuus kertoa ilmiöistä tutkittavan omin sanoin. (Aaltola & Valli 2007, 42, 147.)

Narratiivisen menetelmän tavoitteena on löytää vastaavuus olemassa olevaan teoriaan tutkittavien kertomusten perusteella. Tässä tutkimuksessa narratiivisena aineistona toimivat opiskelijoiden työharjoittelupalautteet, joista analysoidaan vastauksia työharjoitteluprosessiin liittyen. Harjoittelupalautteista tilastoitiin seuraavat asiat: työharjoittelupaikan toimiala, löydettiinkö harjoittelupaikka koulun kautta vai itsenäisesti, saiko opiskelija positiivisen vai negatiivisen kuvan työharjoittelusta, harjoitteluraportin hyödyllisyys,

---

<sup>1</sup> Webropol on sähköinen datan analysointi- ja kyselytyökalu (Webropol Oy 2013). Sen avulla voidaan kutsua valitut käyttäjät vastaamaan kyselyihin interaktiivisesti. Työkalu analysoi ja tilastoi vastaukset automaattisesti.



harjoittelupaikan kiinnostus ottaa uusia harjoittelijoita, harjoittelun järjestelyiden kehittäminen, sekä hyödylliset että toivotut opintokokonaisuudet. Näin pyrittiin selvittämään, vastaako oppilaiden käsitys työharjoitteluprosessista oppilaitoksen näkemystä asiasta.

## 6.2 Tutkimuksen kulku

Prosessi aloitettiin elokuussa 2013 aiheen pohdinnalla ja rajauksella. Ideoinnin pohjalta päädyttiin Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman työharjoitteluprosessin kehittämiseen. Ajatus esitettiin Porvoon matkailun koulutusohjelman johdolle ja he näkivät, että tämän tyyppiselle tutkimukselle olisi tarvetta. Johto oli myös sitä mieltä, että työharjoitteluprosessia tulisi kehittää uutta opetussuunnitelmaa vastaavaksi. Täten toimeksiantosopimus tehtiin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Porvoon toimipisteen johdon kanssa. Toimeksiannon saamisen jälkeen tutkimukselle tehtiin aikataulu (taulukko 1), jota noudatettiin koko tutkimuksen ajan. Tutkijoiden tavoitteena oli saada opinnäytetyö valmiiksi joulukuun alkuun mennessä ja tavoitteessa myös onnistuttiin.

Taulukko 1. Tutkimuksen aikataulu

Vko	Tehtävä
<b>Elokuu</b>	
35	Aiheen pohdinta ja alustava rajaus
<b>Syyskuu</b>	
36	Toimeksiantajan tapaaminen
	Haastattelurungon, havainnointilomakkeen, ryhmäkeskustelurungon ja työharjoitteluinformaatiotilaisuuden kyselyn laatiminen
37	12.9. Kyselylomakkeen jakaminen lukukauden ensimmäisessä työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa
	Havainnoinnin suorittaminen
38	Teoreettisen viitekehyksen rajaaminen
39	Teoria ja konteksti
<b>Lokakuu</b>	
40	Haastattelukutsujen lähettäminen opiskelijoille ja työharjoittelukoordinaattoreille

41	Työharjoittelukoordinaattoreiden haastattelut  Opiskelijoiden ryhmäkeskustelu  Ensimmäinen seminaari 11.10.: opinnäytetyön aihe, tavoitteet, tutkimusongelma, tutkimusmenetelmä, toivottu lopputulos sekä alustava teoria
42	Webropol-kyselyn laatiminen  Webropol-kyselyn lähettäminen  Moodlen työharjoittelupalautteiden tilastointi
43	Haastatteluiden, ryhmäkeskustelun ja työharjoittelupalautteiden tuloksien kirjaaminen raporttiin
44	Kyselylomakkeen jakaminen toisessa työharjoittelun informaatiotilaisuudessa  Havainnoinnin, Webropol-kyselyn ja työharjoitteluinformaatiotilaisuuden tuloksien kirjaaminen raporttiin
<b>Marraskuu</b>	
45	Teorian läpikäynti  Kehitysehdotukset  Pohdinta  Tiivistelmä
46	Raportin oikoluku ja korjaukset
47	Toinen seminaari 22.11.: Alustava versio valmiista opinnäytetyöstä
48	Kypsyyskoe 27.11.  Raportin oikolukua  Valmis opinnäytetyö 28.11.

Viikolla 36 laadittiin runko työharjoittelukoordinaattoreiden haastattelua varten, havainnointilomake sekä kysely työharjoitteluinformaatiotilaisuutta varten. Lisäksi laadittiin keskustelurunko puolistrukturoitua ryhmäkeskustelua varten. Ensimmäinen opiskelijoille suunnattu kyselylomake jaettiin 12.9. pakollisessa työharjoittelun informaatiotilaisuudessa, jossa myös ensimmäinen havainnointi suoritettiin. Havainnointi litteroitiin tilaisuuden jälkeen.

Viikolla 38 rajattiin teoreettista viitekehystä, etsittiin sitä tukevaa kirjallisuutta, jonka jälkeen viikolla 39 teoria ja konteksti kirjattiin tutkimukseen. Viikolla 40 lähetettiin kutsut haastatteluja varten sekä opiskelijoille että kolmelle työharjoittelukoordinaattorille. Viikolla 41 suoritettiin kolmen Porvoon toimipisteen työharjoittelukoordinaattorin haastattelut. Osallistujia olivat liiketalouden ja matkailun koulutusohjelmien sekä kansainvälisen työharjoittelun koordinaattorit. Haastattelut suoritettiin suullisesti aikaisemmin laaditun haastattelurungon mukaan ja äänitettiin myöhempää käyttöä varten.

Samalla viikolla pidettiin myös ryhmäkeskustelu matkailun koulutusohjelman opiskelijoille. Ryhmäkeskusteluun osallistui neljä harjoittelun suorittanutta opiskelijaa. Opiskelijat edustivat molempia suuntautumisvaihtoehtoja, matkailupalveluiden tuottamista ja kehittämistä sekä myyntiä ja markkinointia. Keskustelun jälkeen vastaukset litteroitiin.

Viikolla 42 laadittiin Webropol-kysely, joka lähetettiin sähköisesti 32 harjoittelun suorittaneelle opiskelijalle. Vastausaikaa annettiin viikko. Samalla viikolla tilastoitiin Moodlen 87 työharjoittelupalautetta ja MyNetin 29 kansainvälisen työharjoittelun palautetta. Viikolla 43 kirjattiin tutkimustulokset raporttiin haastatteluiden, ryhmäkeskustelun ja työharjoittelupalautteiden osalta. Viikolla 44 toteutettiin viimeinen informaatiotilaisuuden kysely toisen lukukauden opiskelijoille ja sen tulokset litteroitiin. Loput tutkimustulokset analysoitiin ja tutkimustulosten yhteenveto kirjattiin raporttiin. Opinnäytetyön alustava versio saatiin valmiiksi viikolla 45, jolloin kirjoitettiin tutkimuksen luotettavuus, kehitysehdotukset, pohdinta sekä tiivistelmät. Viimeinen versio palautettiin viikolla 48.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuudesta ja pätevyydestä puhuttaessa käytetään termejä reliabiliteetti ja valideetti. Reliabiliteetti kertoo, ovatko tutkimustulokset toistettavissa eli jos joku muu tutkisi samaa kohdetta, voisiko hän esittää samat kysymykset. Valideetti taas kuvaa, onko tutkimuksessa tutkittu luvattua asiaa ja ovatko saadut tulokset ja tehdyt päätelmät oikeita. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tapauksessa valideetti saa usein enemmän huomiota kuin reliabiliteetti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Vaikka ei ole olemassa yleisiä ohjeita kvalitatiivisen tutkimuksen

luotettavuuden mittaamiseen, on tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus ja sen arviointi yleisin luotettavuuden kriteeri (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135).

Tämän tutkimuksen luotettavuutta voidaan pitää hyvänä. Tutkimus etenee johdonmukaisesti ja tutkii ennalta luvattua asiaa. Virtuaaliammattikorkeakoulun (2007b) mukaan tutkimuksen tulos on validi, mikäli mittaustulokset osoittavat, että saatu tieto vastaa vallitsevaa teoriaa tai pystyy tarkentamaan sitä. Tämän tutkimuksen tulokset korreloivat aiemmin tehtyjen vastaavien tutkimusten kanssa. Esimerkiksi Vesterisen (2002) ammatillisen harjoittelun kokeilu- ja kehittämisprojekti AHMA:ssa esille nostettiin yleisiä työharjoitteluprosessin puutteita, muun muassa puutteellinen verkostoituminen yritysten kanssa, opiskelijoiden heikko perehdytys harjoitteluprosessiin sekä koulun ohjaajien riittämätön kouluttaminen. Tässä tutkimuksessa nousi esille vastaavia ongelmia Porvoon toimipisteen harjoitteluprosessin järjestämisessä, joten tulokset vastaavat vallitsevaa teoriaa sekä osaltaan tuovat esille sellaisia näkökulmia, joita ei ole aiemmin todettu. Tutkimusprosessi on kuvattu tarkasti edellisessä luvussa ja tutkimusraportti on laadittu huolellisesti.

Aineistonkeruu on tapahtunut eri menetelmin ja näillä menetelmillä saadut tulokset tukevat toisiaan. Tämä niin sanottu triangulaatiomenetelmä, eli ilmiön tutkiminen useasta eri näkökulmasta, on Ojasalon (2009, 94) mukaan yksi tutkimuksen luotettavuutta lisäävä tekijä. Kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä saatiin yksityiskohtaista tietoa työharjoitteluprosessin toimivuudesta, jota kvantitatiivisilla menetelmillä kerätty aineisto tukee.

Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 185) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuus heikenee, mikäli haastattelun tallentaminen ei ole kaikkien haastateltavien kohdalla tasalaatuinen tai litterointitavoissa on eroja. Tämän tutkimuksen laatua parantaa se, että sekä koordinaattorien haastattelut että ryhmäkeskustelu nauhoitettiin ja niiden aikana kirjoitettiin muistiinpanoja. Lisäksi haastattelut ja ryhmäkeskustelussa esiin nousseet asiat kirjoitettiin puhtaaksi heti haastattelujen jälkeen, jolloin saatiin tallennettua haastateltavien tarkat sanamuodot. Porvoon toimipisteen kaikki haastattelua varten valitut koordinaattorit tavoitettiin ja esitettyihin kysymyksiin saatiin monipuolisia ja toisiaan täydentäviä vastauksia. Vastauksien avulla saatiin selkeä kuva koordinaattorien näkemyksistä

työharjoitteluprosessiin liittyen. Ryhmäkeskustelun osanottajamäärä olisi puolestaan voinut olla hieman suurempi, toisaalta harjoittelun suorittaneiden opiskelijoiden tapaminen kasvotusten oli jokseenkin haasteellista aikataulujen yhteensovittamisen vuoksi. Keskusteluja ei voitu myöskään järjestää useampia, sillä harjoittelun suorittaneita opiskelijoita oli tavoitettavissa vähän.

Havainnoinnin osalta validiteetti jäi jokseenkin puutteelliseksi, sillä havainnointi kyettiin suorittamaan vain yhdessä työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa. Useammassa informaatiotilaisuudessa suoritettu havainnointi olisi antanut tarkemman kuvan tilaisuuden sisällöstä, sillä yhdessä tilaisuudessa esiin nousseet puutteet eivät välttämättä esiinny jatkuvasti. Lisäksi lukukaudessa järjestetään vain kaksi matkailun koulutusohjelmalle suunnattua tilaisuutta, joten tutkimuksen aikataulun puitteissa useampaan havainnointiin ei ollut mahdollisuutta. Täten havainnoinnin perusteella saatuja tutkimustuloksia ei voida pitää ainoana totuutena.

Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien otanta oli riittävän suuri, jotta olemassa olevia trendejä voitiin havaita. Vastausprosentti oli jokaisessa kyselyssä yli 80 %, jota voidaan pitää erittäin hyvänä lukuna tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Tässä tutkimuksessa käytettyjen kyselyiden luotettavuuteen voivat vaikuttaa tekijät, jotka yleisestikin vaikuttavat kyselyiden luotettavuuteen. Tällaisia seikkoja voivat olla Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 195) mukaan kysymyksen ymmärtäminen väärin, lomakkeen huolimaton täyttö sekä se, ettei vastaaja suhtaudu kysymyksiin vakavasti. Vaarana voi olla myös, että joku muu kuin henkilö jolle kysely on osoitettu vastaa siihen.

Tämän tutkimuksen kyselyiden luotettavuutta lisääviä tekijöitä ovat kysymysten selkeä muotoilu, mielipideasteikko, jolla voidaan hyvin kuvata opiskelijoiden suhtautumista työharjoitteluun ja kyselyn tiivis muoto, joka on keskittynyt mittaamaan ainoastaan tutkimuksen kannalta olennaisia asioita. Otokset ovat olosuhteisiin nähden riittävän suuria. Webropol-kyselyn osalta on todettava, että työharjoittelun suorittaneita Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijoita oli tavoitettavissa rajattu määrä. Jo valmistuneiden opiskelijoiden yhteystietoja ei ollut tutkimusta tehdessä saatavilla, jonka vuoksi mahdollisen otoksen laajuus oli tältä osin tutkijoista riippumaton. Informaatiotilaisuuden kyselyssä otosta olisi voitu kasvattaa, mikäli kysely olisi toteutettu

myös kolmannen ja neljännen lukukauden opiskelijoille. Tämä olisi kuitenkin voinut laskea kyselyn luotettavuutta, sillä kyseisten opiskelijoiden näkemykset saattaisivat olla vanhentuneita. Tämän vuoksi päädyttiin pääasiassa toisen lukukauden opiskelijoiden mielipiteiden kartoittamiseen, jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman ajankohtaisia. Kyselyillä saatua aineistoa voidaan kaiken kaikkiaan pitää riittävänä tehtyihin olettuksiin nähden.

Harjoittelupalautteiden otanta on muihin tutkimusmenetelmiin nähden laaja. Tämä kasvattaa tutkimuksen luotettavuutta ja korvaa osaltaan muiden tutkimusmenetelmien verrattain pientä otantaa, sillä palautteiden analyysissä nousee esille samoja seikkoja kuin muissa tutkimusmenetelmissä. Palautteet ovat kuitenkin useamman vuoden ajalta, jolloin niissä ilmenneet kehitysehdotukset voivat olla osittain vanhentuneita. Analyysin tuloksista voidaan kuitenkin huomata selkeitä trendejä, jotka ovat olleet voimassa jo useita vuosia ja korreloivat muilla tutkimusmenetelmillä saatujen, harjoittelun nykytilaa kuvaavien, tulosten kanssa.

Tutkijat olisivat halunneet selvittää myös ohjaavien opettajien mielipiteet työharjoitteluprosessin toimivuudesta. Tämä olisi tuonut lisäarvoa tutkimukselle ja antanut monipuolisemman kuvan työharjoittelun vallitsevasta nykytilasta. Toimeksiantajan toiveena oli kuitenkin, että tutkimus keskittyisi ainoastaan opiskelijoiden mielipiteisiin työharjoitteluprosessista. Tämän vuoksi ohjaavien opettajien mielipiteet jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa tutkijoiden sitoutuneisuus lisää tutkimuksen uskottavuutta. Lisäksi käsiteltävän ongelman ymmärtäminen edellyttää toimintaympäristön tuntemusta. (Rantala 2006, teoksessa Metsämuuronen 2006, 265.) Tutkijat tuntevat toimintaympäristön erittäin hyvin, sillä ovat itse Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijoita. Eskolan ja Suorannan mukaan (2000, 219–222) tutkimus ei voi koskaan tuottaa täydellistä ymmärrystä asioista ja tutkimuksella voidaan aina vain raapaista tai koskettaa, enemmän tai vähemmän, tutkittavan ilmiön pintaa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b). Tämä tutkimus vastaa kuitenkin asetettuun tutkimusongelmaan ja tutkimustulosten perusteella on voitu laatia toimeksiantajaa hyödyttäviä kehitysehdotuksia. Näillä perustein tutkimuksen voidaan katsoa olevan riittävän luotettava.

## 7 Tutkimustulokset

Aineistoa kerättiin usealla eri menetelmällä, joiden avulla saatuja tuloksia käsitellään tässä luvussa siinä järjestyksessä, jossa aineisto on kerätty. Tulosten analyysissä on käytetty tilastollista sekä laadullista analyysiä aineistonkeruumenetelmästä riippuen. Laadullisen analyysin tarkoituksena tässä tutkimuksessa on tuoda esille opiskelijoiden näkemyksiä ja mielipiteitä työharjoitteluprosessin nykytilan toimivuudesta. Määrällisen eli kvantitatiivisen analyysin avulla pyritään sen sijaan kuvaamaan ja tulkitsemaan samaa aihetta tilastojen ja numerojen avulla. Lopuksi verrataan eri tutkimusmenetelmien tuloksia keskenään ja etsitään yhteneväisyyksiä saatujen tulosten välillä.

Aluksi käydään läpi kvalitatiiviset tutkimustulokset, eli informaatiotilaisuuden havainnointi, kolmen työharjoittelukoordinaattorin haastattelut sekä työharjoittelun suorittaneiden opiskelijoiden ryhmäkeskustelu ja niissä esiin nousseet seikat. Tämän jälkeen keskitytään kvantitatiivisiin tutkimustuloksiin, eli työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa jaettuun kyselyyn (liite 2), työharjoittelun jo suorittaneille opiskelijoille suunnattuun Webropol-kyselyyn (liite 4) sekä työharjoittelupalautteista saadun tiedon analysointiin.

### 7.1 Havainnointi

Havainnointi suoritettiin syyslukukauden ensimmäisessä työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa 12.9. Tilaisuuden järjesti kansainvälisen työharjoittelun koordinaattori ja se kesti noin tunnin. Paikalla oli kahdeksan opiskelijaa matkailun koulutusohjelmasta. Koordinaattori kävi läpi työharjoitteluprosessin vaiheet ja tilaisuuden lopuksi eräs opiskelija raportoi työharjoittelukokemuksistaan ulkomailla PowerPoint-esityksen avulla. Tarkoituksena oli käydä myös lukukauden toisessa informaatiotilaisuudessa, mutta koska informaatiotilaisuudesta ei tiedotettu eikä campuksen henkilökunnalla ollut tietoa tilaisuuden pitopaikasta, ei havainnointia pystytty suorittamaan.

Havainnointilomake (liite 1) täytettiin tilaisuuden aikana. Lomakkeen avulla pyrittiin tarkkailemaan kahta aihealuetta: mistä saa tietoa työharjoittelupaikoista ja kuinka tarkasti työharjoitteluprosessi käsitellään. Havainnoinnin aikana kirjattiin ylös, mitkä tiedotuskanavat mainittiin informaatiotilaisuudessa. Esille nousivat MyNet, ilmoitustaulu ja HH Work Placement Info Facebook-ryhmä. Moodlen työharjoittelupalautteita ei puo-

lestaan mainittu. Informaatiotilaisuudessa mainittiin, että työharjoittelun tavoitteena on testata ja kehittää opiskelijan ammattitaitoa. Lisäksi korostettiin, että harjoittelu on tärkeä osa opintoja. Ohjeista ja työharjoittelun käytänteistä puhuttiin tilaisuudessa vähän. Sen sijaan yleisiä matkustuskäytänteitä käytiin läpi varsin yksityiskohtaisesti. Esimerkiksi tukihakemuksista, harjoitteluilmoituksista ja – sopimuksista puhuttiin melko vähän, kun taas passiasioista ja rokotuksista sitäkin enemmän. Tilaisuudessa jaettiin HAAGA-HELIA Porvoo harjoittelijan tarkastuslista-lomake, johon on listattu työharjoitteluprosessin vaiheet ennen harjoittelua, sen aikana ja harjoittelun jälkeen. Lomake sisälsi myös esimerkit työharjoitteluilmoituksesta, - sopimuksesta ja - palautteesta. Lisäksi lomakkeessa on annettu yksityiskohtaiset ohjeet siitä, mille opintojaksolle ilmoittaudutaan, kenelle ilmoitus pitää lähettää ja minkä linkkien alta MyNetin ohjeet löytyvät. Kaikkia tarkastuslistassa esitettyjä asioita ei käsitelty informaatiotilaisuudessa yksityiskohtaisesti.

## **7.2 Haastattelut**

Porvoon toimipisteessä toimii neljä työharjoittelukoordinaattoria, joista kolmea haastateltiin tutkimusta varten. Haastatellut koordinaattorit olivat kansainvälisen työharjoittelun koordinaattori, sekä liiketalouden ja matkailun koulutusohjelmien koordinaattorit. Haastattelu suoritettiin kasvotusten yksilöhaastatteluna ja paikalla ei ollut muita haastateltavan ja haastattelijoiden lisäksi. Yksilöhaastattelulla pyrittiin takaamaan jokaisen koordinaattorin henkilökohtaisen mielipiteen esilletulo ja näkemysten autenttisuus.

Haastattelun aluksi koordinaattoreilta kysyttiin heitä eniten työllistävät asiat työharjoitteluprosessiin liittyen. Kaikki mainitsivat harjoitteluilmoitukset ja kansainvälinen koordinaattori erikseen apurahahakemusten käsittelyn. Yksi vastanneista totesi työharjoittelupaikoilla vierailun olevan tärkeä ja aikaa vaativa osuus omassa työssään.

Vastaajat näkivät roolinsa työharjoitteluprosessissa verrattain mekaanisena. Koordinaattoreiden työtehtäviin kuuluu harjoitteluilmoitusten, sopimusten sekä mahdollisten apurahahakemusten käsittely, jonka jälkeen opiskelija saa ohjaavan opettajan. Ohjaavan opettajan tehtävänä on pitää yhteyttä opiskelijaan harjoittelun aikana sekä tarkistaa työharjoitteluraportti ja – palaute. Ohjaajien työtunneista työharjoittelun ohjaukseen on varattu kaksi tuntia ja viisi tuntia jos ohjaaja vierailee opiskelijan työharjoittelupaikalla. Nämä työtunnit sisältävät kaiken ohjaamiseen liittyvän, kuten raportin lukemisen,



Winha-kirjaukset, harjoittelupalautteen lähettämisen Moodleen sekä todistuksen tarkistamisen.

Kysyttäessä koordinaattoreilta opiskelijoiden mainitsemista viestintäongelmista harjoitteluohjaajan tai –koordinaattorin kanssa, he totesivat kesälomien ja vuorotteluvaapasijaisen voineen vaikuttaa viestinnän ongelmiin. Koordinaattorit eivät kontrolloi harjoitteluohjaajien toimintaa millään tavalla, eivätkä täten tiedä missä määrin ohjaavat opettajat hoitavat tehtäviään harjoitteluprosessin aikana. Koordinaattorit mainitsivat kuitenkin luottavansa ohjaavien opettajien kykyyn ja haluun pitää yhteyttä opiskelijoihin harjoittelujakson aikana.

Kysyttäessä teoreettisesta viitekehyksestä, johon työharjoittelu pohjautuu, jokainen vastaaja viittasi opetussuunnitelmaan. Koordinaattorit totesivat, ettei työharjoittelun suorittaminen kuitenkaan pohjaudu mihinkään yksittäiseen teoreettiseen näkemykseen. Koulutusohjelman sisällä voidaan vastaajien mukaan määrittää miten työharjoitteluprosessi toteutetaan. Koulutusohjelman puolesta ei ole asetettu erillistä oppimistavoitetta työharjoittelulle, vaan opiskelija määrittelee oppimistavoitteensa itse. Koordinaattoreiden mukaan tämä johtuu matkailualan monipuolisesta työtarjonnasta eikä opiskelijan vaihtoehtoja ole haluttu rajata erikseen määritellyillä oppimistavoitteilla.

Hyväksyttävän työharjoittelupaikan kriteereiksi mainittiin matkailualan piiriin kuuluminen ja mahdollisuus oppia uutta. Matkailun koulutusohjelman edustaja mainitsi, että opiskelijoiden arvostelukykyyn luotetaan harjoittelupaikan valinnan suhteen. Tämän vuoksi lähes kaikki harjoittelupaikat hyväksytään. Edellytyksenä kuitenkin on, että opiskelija on perustellut harjoittelupaikan hyödyllisyyden oman oppimisensa kannalta riittävän hyvin. Porvoon toimipisteen olemassa olevat kriteerit ja työharjoittelukäytänteet koetaan koordinaattoreiden mukaan pääpiirteittäin toimiviksi.

Haastattelussa kysyttiin yleisesti työharjoitteluun liittyvästä tilastoinnista. Vastauksista selvisi, ettei tällä hetkellä ole mitään tilastoja. Koordinaattorit kuitenkin arvelevat, että vuoden 2014 alusta käyttöön otettava sähköinen työharjoitteluilmoituslomake tulee muuttamaan asian. Tilastointia pidettiin tarpeellisena, mutta se on tähän asti hoidettu

joko huonosti tai ei ollenkaan. Esimerkiksi huonoiksi koettuja harjoittelupaikkoja ei ole kirjattu ylös, vaan tieto on pääasiassa kulkeutunut opiskelijalta opiskelijalle.

Kysyttäessä lisää harjoittelupaikoista, kaikki koordinaattorit mainitsivat, etteivät tiedoneet mitä kautta opiskelijat ovat työharjoittelupaikkansa löytäneet eikä heillä tämän vuoksi ole antaa opiskelijoille valmista listaa hyvistä työharjoittelupaikoista. Osaltaan tämä johtuu opiskelijoiden itseohjautuvuudesta työharjoittelupaikkojen hakemisessa. Itseohjautuvuus nähtiin hyvänä asiana tulevaisuuden työelämän kannalta. Vastaajat mainitsivat, että on kuitenkin opiskelijoista, jotka kaipaavat lisää tukea harjoittelupaikan löytämiseen. Tällöin opiskelijat ohjataan tutustumaan koulun sisäisessä tietoverkossa oleviin harjoittelupalautteisiin ja -kertomuksiin.

Porvoon toimipisteellä ei ole työharjoittelua varten virallisia yhteistyökumppaniyrityksiä, sillä oppilaitos ei voi taata, että joka vuosi riittäisi tarpeeksi halukkaita harjoittelijoita. Mikäli yritykset lähestyvät koulua ja tarjoavat työharjoittelupaikkaa, ilmoitetaan siitä MyNetissä. Haastateltavat totesivat, että opiskelijoiden muodostamia verkostoja ei ole systemaattisesti hyödynnetty, vaan tieto kulkee suullisten tarinoiden ja harjoittelupalautteiden kautta.

Koordinaattoreilta kysyttiin heidän näkemystään työharjoittelupaikan merkityksestä ammatillisen kasvun edistäjänä. Mielenpitoissa oli tiettyjä eroavaisuuksia. Kaikki koordinaattorit pitivät työharjoittelua tärkeänä, mutta olivat erimielisiä siitä, ymmärtävätkö opiskelijat sen merkityksen. Työharjoittelun tärkeyttä on yritetty korostaa työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että työharjoittelun merkitys ymmärrettäisiin lisäämällä uraohjausta, jota on tällä hetkellä hänen mielestään liian vähän.

Haastattelun lopuksi nostettiin esille työharjoittelun kehittäminen. Koordinaattoreilla oli eriävät näkemykset siitä, mitä tulisi kehittää ja miten tulisi toimia tämän kehityksen aikaansaamiseksi. Matkailun koulutusohjelman koordinaattori toivoi, että ohjaavat opettajat vierailisivat harjoittelujakson aikana useammin työharjoittelijoiden työpaikoilla. Tämä antaisi hyvän kuvan HAAGA-HELIAsta sekä mahdollisuuden ohjaavalle opettajalle luoda kontakteja työpaikkoihin. Lisäksi matkailun koulutusohjelman koor-

dinaattori harmitteli HAAGA-HELIAn toimipisteiden välisiä eroja työharjoittelukäytänteiden suhteen. Hänen mielestään ammattikorkeakoulun sisällä tulisi olla yhtenäiset käytännöt. Yhtenäistäminen on kuitenkin liiketalouden koordinaattorin mukaan Porvoon toimipisteessä eri koulutusohjelmien välillä hyvällä mallilla. Hän kokee haastavaksi sen, etteivät opiskelijat ymmärrä työharjoittelun merkitystä tarpeeksi hyvin ja tämän vuoksi työharjoittelu tulisi ottaa alusta asti osaksi muita opintoja. Kansainvälisen koordinaattorin mukaan harjoittelukokemuksia tulisi jakaa enemmän ammattikorkeakoulun sisällä. Lisäksi tiedotuksessa olisi kehitettävää. Esimerkiksi harjoitteluinformaatiotilaisuudesta huolimatta opiskelijoille jää usein jotakin epäselvää työharjoittelukäytänteisiin liittyen.

Työharjoittelun kehittämisestä vastaavat Porvoon toimipisteessä työharjoittelukoordinaattorit. He tapaavat muutaman kerran kuukaudessa ja keskustelevat työharjoitteluun liittyvistä asioista ja siitä, miten harjoittelua tulisi kehittää. Suurimpina kehityskohteina harjoittelukoordinaattoreiden työssä koettiin työn hajaantuminen ja se, että kukaan ei ole päävastuussa työharjoittelun hoitamisesta. Esimerkiksi Haagan toimipisteessä työharjoittelukoordinaattorin työtehtäviin kuuluu ainoastaan työharjoitteluasioiden käsittely.

Vastaajien mukaan työharjoittelun koordinointi on noin 1/7 Porvoon toimipisteen koordinaattoreiden kaikesta työstä. Hajanaisuus ilmenee siten, etteivät opiskelijat tiedä mikä työharjoittelun osa-alue kuuluu ohjaavalle opettajalle ja mikä taas koordinaattorille. Tällöin syntyy päällekkäisyyksiä. Lisäksi kansainvälinen koordinaattori totesi, että kansainvälisessä koordinoinnissa on paljon töitä, mutta muut koordinaattorit pitivät työmääräänsä kohtuullisena. Lopuksi todettiin, että harjoitteluun kaivattaisiin lisää resursseja ja sen todettiin tuntuvan tällä hetkellä ainoastaan sivutoimelta.

### **7.3 Ryhmäkeskustelu**

Ryhmäkeskusteluun kutsuttiin kuusi Porvoon toimipisteen työharjoittelun suorittanutta matkailualan opiskelijaa. Kutsutuista paikalle saapui neljä kolmannen vuoden opiskelijaa, sekä myynnin ja asiakasosaamisen että tuottamisen ja kehittämisen suuntauksista. Osallistujat muodostivat monipuolisen kokonaisuuden, sillä heillä oli kokemusta sekä kotimaan että ulkomaan työharjoittelusta. Lisäksi opiskelijoiden työharjoittelukoke-

mukset erosivat toisistaan työtehtävien osalta, edustaen majoitus- ja ravintola-alaa, ta-  
pahtumantuotantoa sekä markkinointia. Ryhmäkeskustelussa noudatettiin ennalta laa-  
dittua keskustelurunkoa (liite 3) ja tilaisuus kesti noin tunnin verran. Tutkijat ohjasivat  
haastattelua ja täten opiskelijat osallistuivat kukin aktiivisesti kokemusten ja mielipitei-  
den jakamiseen. Keskustelu nauhoitettiin myöhempää litterointia varten.

Opiskelijat kokivat, että HAAGA-HELIAn nettisivuilla; MyNetissä ja kurssikuvauksis-  
sa olevat tiedot ovat ennen kaikkea hajanaisia. Mainittiin, etteivät MyNetin ohjeet tue  
opiskelijaa, mikäli hän ei tiedä työharjoitteluprosessista mitään. Yksi opiskelijoista mai-  
nitsi, ettei ole käyttänyt MyNetiä lainkaan työharjoitteluprosessin aikana.

Opiskelijat kokivat, että työharjoittelun informaatiotilaisuudesta ei ollut kovin paljon  
hyötyä silloin kun he osallistuivat kyseiseen tilaisuuteen opintojensa toisella lukukaudel-  
la. Keskustelijat korostivat, että olisi tärkeää saada tietää aikaisemmista työharjoittelu-  
kokemuksista muilta opiskelijoilta. Lisäksi työharjoitteluinformaatiotilaisuudelta olisi  
kaivattu tarkempaa työharjoitteluprosessin sekä siihen liittyvien lomakkeiden ja tukiha-  
kemusten läpikäyntiä. Keskustelun osallistujat eivät informaatiotilaisuuden jälkeen ol-  
leet tietoisia työharjoittelupalautteista tai siitä, mistä kyseiset dokumentit voisi löytää.  
Osanottajien mukaan opiskelijoita tulisi lisäksi kannustaa suorittamaan työharjoittelu  
osana kesätöitä, joka helpottaisi taloudellista tilannetta opintojen aikana. Lisäksi tulisi  
korostaa työharjoittelun tärkeyttä ja mahdollisuutta päästä arvostettuihin yrityksiin työ-  
harjoitteluun. Lopuksi todettiin, että informaatiotilaisuus ei ollut ajankohtainen opinto-  
jen toisella lukukaudella ja että kyseisiä tilaisuuksia tulisi järjestää useammin kuin kaksi  
kertaa lukukaudessa.

Seuraavaksi keskustelu ohjattiin työharjoittelun tavoitteisiin ja siihen, että Porvoon toi-  
mipisteessä on asetettu ylimalkaiset tavoitteet työharjoittelulle. Opiskelijat pitivät yksi-  
mielisesti hyvänä asiana sitä, että harjoittelun tavoitteet ja ajankohdan saa päättää itse.  
He näkivät oppimisen opiskelijan henkilökohtaisena vastuuna, mutta olivat sitä mieltä,  
että ohjaajan ja opiskelijan tulisi käydä asetetut oppimistavoitteet yhdessä läpi ja miettiä  
ovatko ne järkeviä. Näitä tavoitteita tulisi tarkastella uudestaan harjoittelun puolivälissä,  
sekä seurata niiden toteutumista ja pohtia toimenpiteitä päämäärien saavuttamiseksi.  
Työharjoittelulle ei opiskelijoiden mielestä voi laatia yleisiä tavoitteita, sillä matkailuala

tarjoaa niin monipuolisia työtehtäviä, etteivät yhdet yleiset oppimistavoitteet voi kattaa niitä kaikkia.

Keskustelun osanottajilta kysyttiin, mitä kautta he olivat löytäneet työharjoittelupaikansa ja olivatko he saaneet koululta tukea tässä prosessissa. Kolme neljästä oli löytänyt työharjoittelupaikan itsenäisesti ja yksi koulun tiedotuskanavien kautta. Muita tapoja harjoittelupaikan löytämiseen olivat kesätyöt, ystäviltä saatu tieto sekä itsenäinen haku internetin kautta. Opiskelijat kokivat, ettei oppilaitokselta saatu tukea työharjoittelupaikan löytämiseen. Opiskelijoiden pyytäessä apua oli vastauksena käytännössä aina ”katso ohjeet MyNetistä”. Opiskelijat kokivat tämän turhauttavana vastuun siirtämisenä takaisin opiskelijalle.

Osanottajat kritisoivat ohjaavien opettajien toimintaa runsaasti. Yhteydenottoyrityksistä huolimatta kontakti ohjaavan opettajan kanssa jäi hyvin vähäiseksi, erityisesti ulkomaan harjoittelua suorittaessa. Keskustelijat totesivat, että heille jäi sellainen olo, ettei ohjaavaa opettajaa kiinnosta hoitaa tehtäviään harjoitteluun liittyen. Heistä tuntui, etteivät ohjaavat opettajat täysin ymmärrä omaa rooliaan työharjoittelussa. Tällöin opiskelija jää helposti ongelmiensa kanssa yksin.

Työharjoitteluraportin suhteen opiskelijoiden mielipiteet jakautuivat. Osa oli sitä mieltä, että raportti ei toimi nykymuodossaan. Esimerkiksi tietyn sivumäärän asettaminen raportin pituudeksi ei palvele raportin tarkoitusta. Loput olivat sitä mieltä, että harjoittelun merkitys jää vähäiseksi, mikäli opiskelija ei reflektoi omaa oppimistaan harjoittelun jälkeen. Keskustelun osanottajat eivät tienneet mahdollisuudesta kirjoittaa työharjoittelublogia ja totesivat, että siitä tiedottaminen myös opinnoissaan pitkällä oleville opiskelijoille olisi hyödyllistä. Yleisesti ajateltiin, että työharjoitteluprosessin muutoksista tulisi tiedottaa tasapuolisesti kaikille koulutusohjelman opiskelijoille.

Kaikki osanottajat pitivät harjoittelua hyödyllisenä ammatti-identiteettinsä kehittymisen kannalta. He kuitenkin toivoivat, että harjoittelua voisi olla jopa nykyistä enemmän, jotta matkailualaan pääsisi perehtymään laajemmin. Alaan tutustuminen lyhyissä jaksoissa, esimerkiksi viikon mittainen työpaikkaan tutustuminen ensimmäisellä lukukaudella, olisi opiskelijoiden mielestä hyödyllistä. Tällöin kiinnostus säilyisi sekä teoreetti-

siin opintoihin että itse työn tekoon. Osallistujat totesivat, että nykyisissä kursseissa olisi tiivistämisen varaa, jolloin harjoittelun lisäämiselle olisi tilaa opetussuunnitelmassa. Koulussa opetettu teoria nähtiin kuitenkin hyödyllisenä työharjoittelun kannalta eikä harjoittelua voisi suorittaa ilman koulutaustaa. Argumentiksi harjoittelun lisäämisen puolesta osallistujat esittivät, että harjoittelussa oppii huomattavasti enemmän kuin koulussa. Lisäksi työharjoittelu kirkastaa kuvaa tulevaisuuden työtehtävistä matkailualalla, ja että harjoittelujakso lisää itsevarmuutta alan asiantuntijana. Muina merkittävinä hyötyinä havaittiin opinnäytetyöaiheen saaminen sekä työnantajan tarjoamat palkalliset työt harjoittelujakson jälkeen.

Työharjoittelun pituus suhteessa siitä saatavaan opintopistemäärään nähtiin sopivana. Toisaalta vastaajat kokivat, ettei Porvoon toimipiste anna työharjoittelulle sen ansaitsemaa arvoa ja huomiota. Kaikkien osallistujien mielestä harjoittelun tulisi olla ohjattu osa muita opintoja, sillä tällä hetkellä se koetaan irrallisena muista opinnoista.

Kokonaisuutena opiskelijat pitivät harjoitteluprosessia keskeneräisenä. Itse työharjoittelussa toimii hyvin, mutta prosessi ennen harjoittelua ja sen jälkeen koettiin vaikeaksi. Ongelmakohtiksi nähtiin tiedotus, koulun tuen puute sitä tarvitseville sekä yleinen epäselvyys siitä, kenen vastuulla työharjoittelu lopulta on. Koulussa korostetaan itsenäisyyttä ja opiskelijälähtöisyyttä, mutta tämänhetkiset ilmoitus- ja raportointikäytännöt eivät tue tätä periaatetta. Lisäksi koettiin, että olisi hyvä jos työharjoittelua hoitaisi päätoimisesti yksi henkilö, jolla on aikaa, tarmoa ja tietotaitoa opiskelijoiden auttamiseen.

## **7.4 Työharjoittelupalautteet**

Jokaisen opiskelijan tulee palauttaa harjoittelun jälkeen työharjoittelupalaute yhteiselle oppimisalustalle Moodleen. Kansainvälisen harjoittelun palautteet lähetetään HAAGA-HELIAn kansainvälisten palveluiden toimistoon, joka toimittaa palautteet näkyviin MyNetiin. Työharjoittelupalaute on suunnattu työharjoittelupaikkaa etsiville opiskelijoille.

Kotimaan harjoittelun palaute pitää sisällään harjoittelupaikan tiedot, työtehtävät, hakuprosessin, oppimistavoitteet ja miten ne saavutettiin, kokemukset työnohjauksesta ja työilmapiiristä sekä opiskelijan näkemykset omasta kehityksestään harjoittelun aikana.

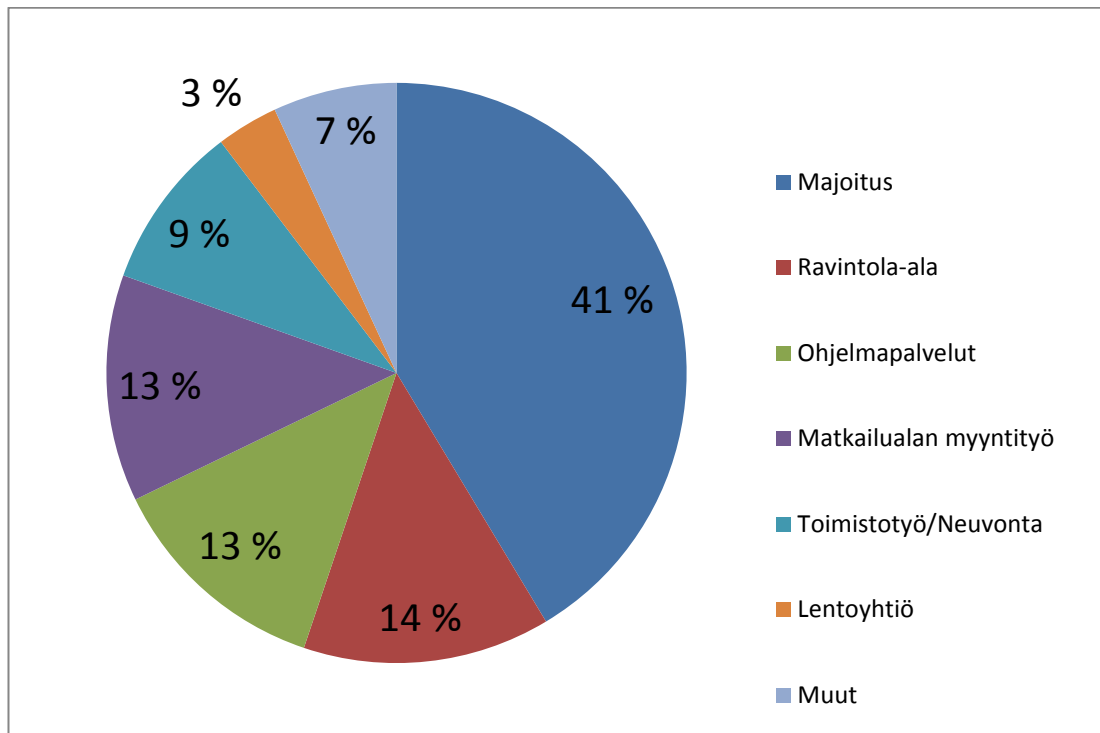
Lisäksi palautteessa käsitellään opiskelun ja työharjoittelun suhde, mitä opintoja tulisi olla suoritettuna ennen harjoittelua, miten harjoittelun järjestelyjä tulisi kehittää, neuvoja harjoitteluun valmistautuville, mitä harjoitteluraporttia laatiessa on opittu, onko harjoittelupaikassa kiinnostusta uusien harjoittelijoiden ottamiseen sekä saiko harjoittelija harjoittelun ajalta palkkaa.

Ulkomaan harjoittelun palaute on muodoltaan pitkälti samanlainen kuin kotimaan harjoittelun palaute, paitsi jos opiskelija on suorittanut Erasmus-harjoittelun. Erasmus-palaute on muodoltaan hieman erilainen ja siinä on arvioitu asteikolla yhdestä viiteen seuraavat asiat: vastasiko harjoittelupaikka odotuksia, ammatillinen kehittyminen, henkilökohtainen kehitys, harjoittelun hyödyllisyys urakehityksen kannalta ja työharjoittelun merkitys työllistymisen kannalta. Tässä tutkimuksessa tilastoidaan Erasmus-palautteista kohdat ”ammatillinen kehittyminen”, ”harjoittelun hyödyllisyys urakehityksen kannalta” sekä ”työharjoittelun merkitys työllistymisen kannalta”.

Kotimaan ja ulkomaan harjoittelupalautteet on tilastoitu erikseen. Näiden lisäksi Erasmus-palautteiden arviointiasteikko on erillisenä tilastona. Tässä tutkimuksessa tilastotiin työharjoittelupalautteista seuraavat asiat: työharjoittelupaikan toimiala, löydettiinkö harjoittelupaikka koulun kautta vai itsenäisesti, saiko opiskelija positiivisen vai negatiivisen kuvan työharjoittelusta, harjoitteluraportin hyödyllisyys, harjoittelupaikan kiinnostus ottaa uusia harjoittelijoita, harjoittelun järjestelyiden kehittäminen, sekä hyödylliset että toivotut opintokokonaisuudet.

Opiskelijoiden kotimaan työharjoittelupalautteita oli Moodlessa yhteensä 87 kappaletta. Ensimmäinen palaute on toimitettu Moodleen elokuussa 2011 ja viimeisin tässä tutkimuksessa tilastoitu palaute lokakuussa 2013. Kuviossa kolme on esitelty opiskelijoiden jakautuminen työharjoittelupaikoille toimialoittain. Vastanneista enemmistö eli 41 % suoritti työharjoittelunsa majoitusalan yrityksessä. Seuraavaksi suurin osa opiskelijoista (14 %) suoritti harjoittelunsa ravintola-alalla. Kolmannen sijan jakavat ohjelmapalvelut ja matkailualan myyntityö 13 %:lla. Matkailun edistämistyössä oli 9 % vastanneista. Lentoyhtiöissä työskenteli 3 % ja kategoriaan ”muut” sijoittui 7 % opiskelijoista. Kategoriaan ”muut” sijoitettiin sellaiset työharjoittelupaikat, jotka eivät kuuluneet selkeästi

mihinkään aiemmin mainittuihin toimialoihin. Työtehtäviä kategoriassa ”muut” olivat muun muassa Alkon myyjä ja kotieläintarhan työntekijä.



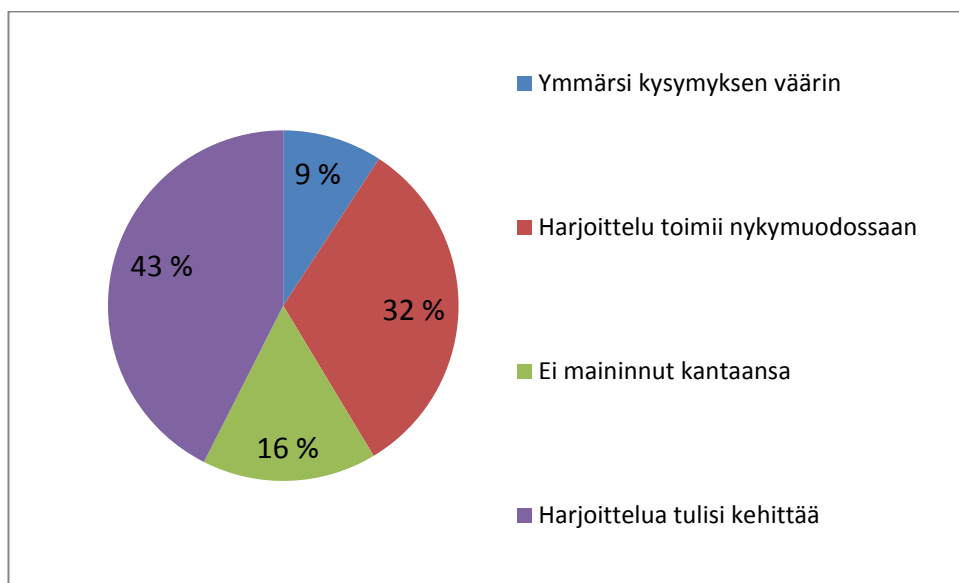
Kuvio 3. Opiskelijoiden sijoittuminen työharjoittelupaikolle toimialoittain (N=87)

Selkeästi suurin osa (87 %) oli löytänyt harjoittelupaikkansa koulun ulkopuolelta, kun taas koulun tiedotuskanavien kautta harjoittelupaikkansa löytäneitä oli 13 % vastaajista. Enemmistöllä (63 %) oli positiivinen kuva työharjoittelusta ja negatiiviseksi harjoittelun koki 18 % vastaajista. 16 henkilöä ei ottanut kantaa asiaan. Positiivisen kuvan kriteereinä käytettiin harjoittelupalautteissa ilmenneitä myönteisiä ilmauksia, kuten ”hyödyllinen” ja ”antoinen”. Vastaavasti kielteisten kokemusten kriteereinä käytettiin päinvastaisia ilmauksia, kuten ”hyödytön” ja ”turha”. Yleisimpiä kielteisen kokemuksen aiheuttajia olivat huono työilmapiiri, haasteen puute työtehtävissä, liian suuri työn määrä sekä riittävän perehdytyksen puute. Negatiivisen kuvan saanut kahvilassa työharjoittelunsa suorittanut opiskelija kirjoitti seuraavasti: ”Koska ensimmäinen harjoitteluni loppui ennen aikojaan, koin hieman turhan pitkäksi tämän toisen harjoittelun. Jo puolella välissä harjoittelua osasin kaiken, mitä muutkin kassatarjoilijat. Toisen puolen harjoittelusta olin vain ilmaista työvoimaa”.



Harjoitteluraportti koettiin hyödylliseksi 44 %:n mielestä ja hyödyttömäksi sen mainitsi 10 % vastanneista. Harjoittelupalautteen kirjoittaneista 46 % suhtautui aiheeseen neutraalisti. Pääsääntöisesti raporttiin positiivisesti suhtautuvat näkivät työharjoitteluraportin hyvänä työkaluna oman oppimisen reflektointiin. Negatiivisesti suhtautuvat taas kokivat työharjoitteluraportin turhana ylimääräisen työn aiheuttajana. Työnantajista 83 %:lla oli kiinnostusta uusien harjoittelijoiden ottamiseen, 5 % ei halunnut uusia harjoittelijoita ja 12 % ei vastannut kysymykseen.

Palautteista 43 %:ssa oli mainittu tarve työharjoittelun kehittämiseen kun taas 32 % opiskelijoista oli sitä mieltä, että harjoitteluprosessi toimii nykymuodossaan. Vastanneista 16 % ei ottanut kantaa harjoitteluprosessin kehittämiseen ja 9 % ymmärsi kysymyksen tämän tutkimuksen kannalta väärin, ottaen kantaa työharjoittelupaikkansa ongelmiin koulun harjoitteluprosessin sijaan. (kuvio 4.)



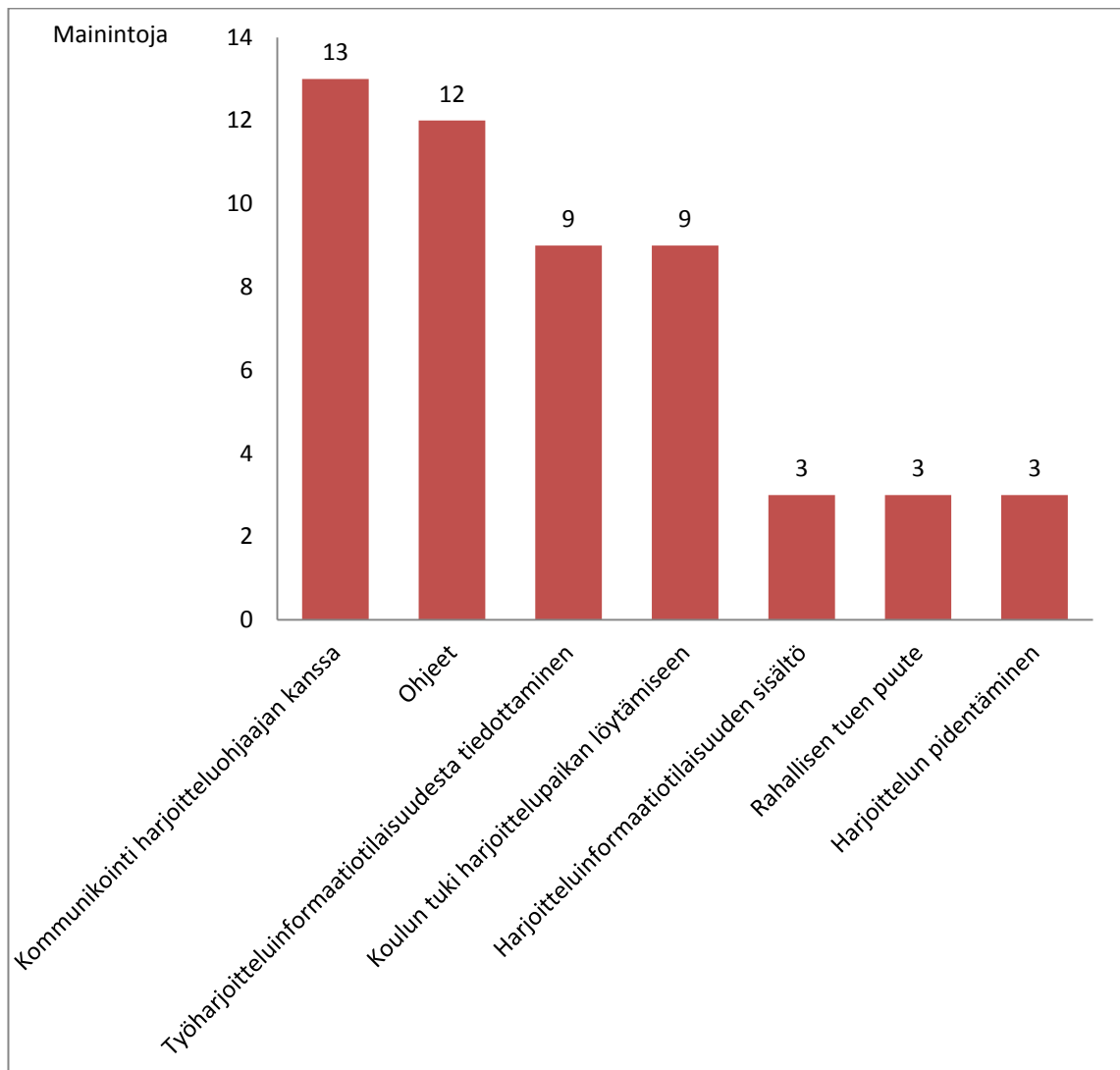
Kuvio 4. Opiskelijoiden kanta harjoittelun toimivuuteen (N=87)

Kuvioon viisi on koottu kaikki harjoittelun kehittämiskohteet ja kuinka monta kertaa ne on mainittu 87 palautteessa. Harjoittelupalautteissa suurimmaksi ongelmaksi mainittiin kommunikointi harjoitteluohjaajan tai koordinaattorin kanssa. Tämä nousi esiin 13 palautteessa. Viestinnän ongelmia oli palautteissa käsitelty usein ja yksityiskohtaisesti. Muun muassa seuraavat lainaukset kuvaavat opiskelijoiden tuntemuksia:

”Koin harjoittelun erittäin raskaaksi enkä saanut esimerkiksi työharjoitteluohjaajaltani minkäänlais-  
ta tukea tähän, vaikka mielestäni luin ennen harjoittelua jostain, että työharjoittelun aikana ollaan  
yhteydessä ohjaajan kanssa, ja lähetin hänelle sähköpostia työharjoittelun aikana, johon en saanut  
ikänä vastausta. Eli ehdottoman tärkeää olisi parempi kommunikointi ohjaajan ja opiskelijan välillä,  
muuten ohjaajan rooli on täysin turha.”

”Mielestäni harjoitteluohjaaja saisi olla aktiivisemmin opiskelijoihin yhteydessä sekä vastata sähkö-  
postiviesteihin esimerkiksi viikon sisällä. Lisäksi olisi kiva, että kun työnantaja on pyytänyt harjoit-  
teluohjaajan vierailulle, niin vierailulle myös tultaisiin tai edes soitettaisiin ja kerrottaisiin miksi vie-  
railulle ei voi tulla.”

”Opettajan pitäisi olla yhteydessä paremmin työpaikkaan harjoittelun aikana, minun oli vaikea ta-  
voittaa harjoitteluohjaajaani. Esimiehenikin toivoi koululta yhteydenottoa harjoittelun aikana.”



Kuvio 5. Työharjoitteluprosessin kehityskohteet (N=87)

Otoksessa mainittiin kehityskohteiksi harjoitteluohjeet 12 kertaa. Yksi ohjelmapalvelu-yrityksessä harjoittelunsa suorittanut opiskelija kiteytti asian seuraavasti: ”Kaikki tarvittavat ohjeet ja lomakkeet jne. tulisi olla vähän selkeämmin esillä ja helpommin löydettävissä”. Harjoitteluohjeet itsessään koettiin selkeiksi, mutta ongelmia aiheutti niiden hajautuminen useamman linkin taakse.

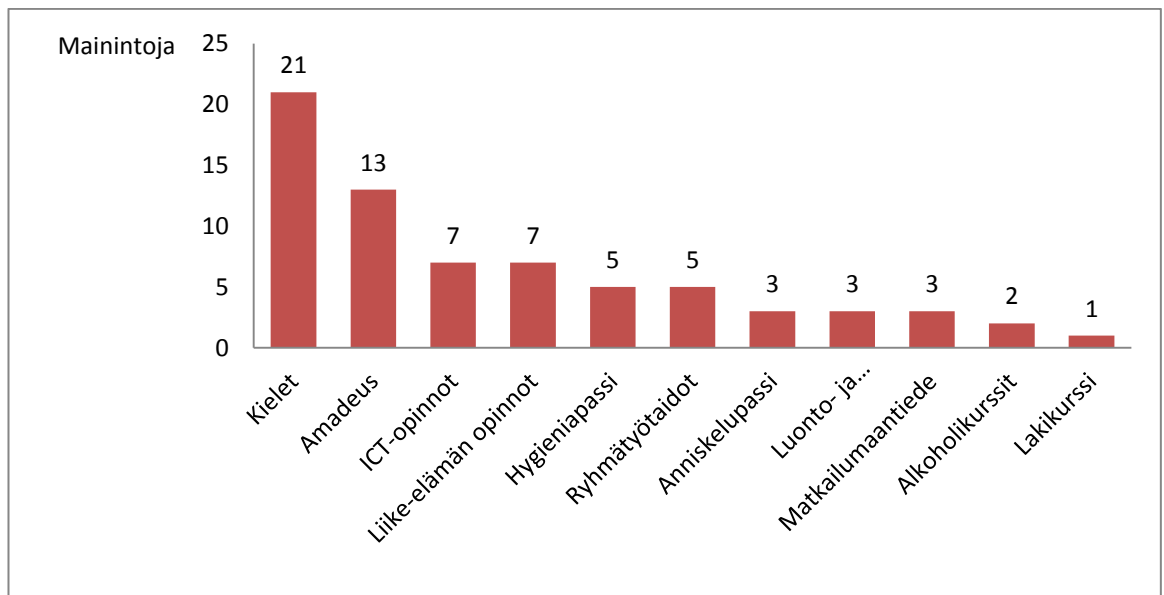
Työharjoitteluinformaatiotilaisuudesta tiedottaminen mainittiin yhdeksän kertaa ja eräs opiskelija esitti mielipiteensä tiedottamisesta seuraavalla tavalla: ”Työharjoitteluinfoista tulisi ehdottomasti tiedottaa enemmän. Tiedän monia opiskelutovereitani, joilta kyseinen info on jäänyt väliin useamman kerran, sillä siitä ei ole tiedotettu tarpeeksi hyvin”. Opiskelijat mainitsivat, että tiedottaminen olisi tehokkainta sähköpostin välityksellä.

Koulun tukea harjoittelupaikan löytämiseen kaivattiin yhdeksässä harjoittelupalautteessa. ”Mielestäni koulun tulisi tarjota enemmän työharjoittelupaikkoja, eli tehdä enemmän yhteistyötä yritysten kanssa, jotka ottavat työharjoittelijoita” totesi majoitusosalalla työharjoittelunsa suorittanut opiskelija. Tukea tarvinneet opiskelijat olivat mielestään päätyneet tuen puutteen vuoksi sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät suoranaisesti liity matkailualan piiriin.

Harjoitteluinformaatiotilaisuuden sisältö koettiin puutteelliseksi kolmen opiskelijan mielestä. Yleisimmäksi ongelmaksi nähtiin, että tilaisuudessa käsitellään vain pieni osa koko työharjoitteluprosessista. Tätä epäkohtaa korosti eräs majoitusosalalla harjoittelunsa suorittanut opiskelija: ”Harjoitteluinfo ei vastannut ainakaan minun kohdalla kaikkiin kysymyksiin varsinkin jos sen käy ennen kuin harjoittelu on ajankohtainen. Harjoittelun pitäisi olla enemmän huomioitu opinnoissa. Nyt tuntuu, ettei sillä ole paljoa painoarvoa”.

Harjoittelujakson pidentämistä toivottiin kolmessa harjoittelupalautteessa. Ravintolassa harjoittelunsa suorittanut opiskelija totesi seuraavasti: ”Mielestäni työharjoittelua voisi ehkä jopa olla hieman enemmän. Mielestäni kaikista parhaiten oppii tekemällä ja vielä laajemmalla työharjoittelulla pääsisi tekemään vielä enemmän”. Myös rahallista tukea koululta kaivattiin kolmessa harjoittelupalautteessa.

Kuviossa kuusi esitellään opiskelijoiden mielestä työharjoittelun kannalta hyödyllisiksi koetut opintojaksot. Tärkeimpänä pidettiin kieliä, jotka oli mainittu 21 kertaa. Seuraavaksi mainittiin Amadeus-järjestelmä 13 kertaa – lähinnä matkailun myyntityössä ja majoitusosalalla harjoittelunsa suorittaneiden opiskelijoiden palautteissa. ICT-opinnot ja liike-elämän opinnot mainittiin molemmat seitsemän kertaa. Hygieniapassi ja ryhmätöitä edistävät opinnot mainittiin kumpikin viisi kertaa. Anniskelupassi, luonto- ja liikuntamatkailu sekä matkailumaantiede saivat kukin kolme mainintaa. Alkoholkurssien hyödyllisyys nostettiin esiin kaksi kertaa ja lakikurssin kerran.



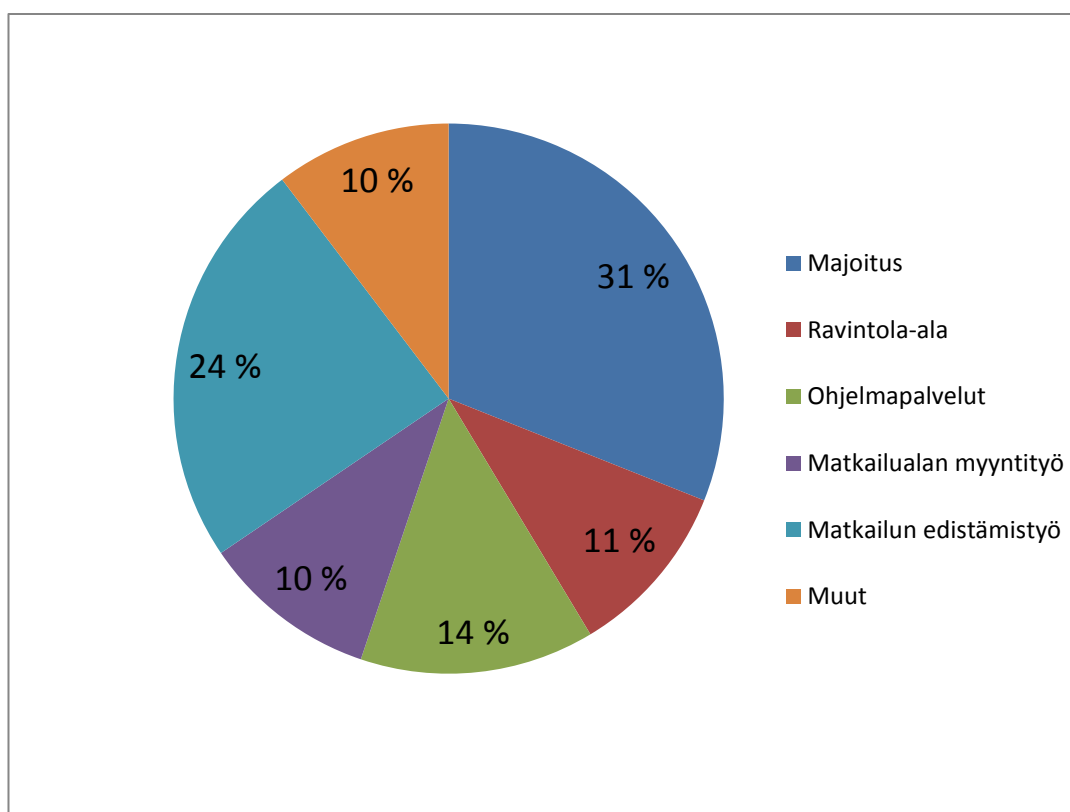
Kuvio 6. Hyödyllisiksi koetut opintojaksot (N=87)

Majoitusosalalla harjoittelunsa suorittaneet kaipaivat eniten hotellikurssia, joka mainittiin yhdeksän kertaa. Ravintola-alan lisäkurssien tarpeen nosti esiin viisi opiskelijaa. Ensiapukurssia ja markkinoinnin kursseja toivoi viisi opiskelijaa sekä luonto- ja liikuntamatkailun kursseja kaksi opiskelijaa.

Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijoiden kansainvälisen harjoittelun palautteita oli aineiston keruuhetkellä MyNetissä 29 kappaletta. Palautteiden kieli on englanti. Näissä palautteissa ei käsitellä Porvoon toimipisteen harjoitteluprosessin toimivuutta, vaan pääasiassa ulkomailla asumiseen ja henkilökohtaisiin kokemuksiin sekä käytännön järjestelyihin liittyviä seikkoja. Palautteissa kuvataan enimmäkseen kokemuksia työilmapiiristä, vapaa-ajan vietosta ja kulttuuri-eroista maiden välillä. Lisäksi

palautteissa käsitellään harjoittelun tavoitteet, miten työharjoittelu vaikuttaa tulevaisuuden työelämässä ja yleisesti millainen kokemus kansainvälinen harjoittelu oli.

Vastanneista 31 % oli suorittanut työharjoittelunsa majoitusalan yrityksessä, 24 % oli matkailun edistämistyössä, 14 % ohjelmapalveluissa, 10 % ravintola-alalla, 10 % matkailualan myyntityössä ja loput 10 % sijoittuivat kategoriaan ”muut” (kuvio 7). Harjoittelupaikan oli löytänyt koulun ulkopuolelta 66 % ja koulun tiedotuskanavien kautta 34 %. Vastanneista 76 %:lla oli positiivinen kuva työharjoittelusta, 17 % mainitsi kokemuksen olleen negatiivinen ja 7 % ei ottanut kantaa asiaan. Hyödylliseksi harjoittelun nähneet opiskelijat kertoivat kasvaneensa ihmisenä haastavien tilanteiden ja vieraan kulttuurin ansiosta. Muita hyviksi koettuja asioita olivat itsenäistyminen, sekä kieli- ja ammattitaidon kehittyminen. Negatiivisten kokemusten kohdalla mainittiin ulkomailta asumisen haastavuus, kulttuurishokki, kommunikoinnin vaikeus sekä turvaverkoston puuttuminen.



Kuvio 7. Kansainvälisen harjoittelun suorittaneiden opiskelijoiden sijoittuminen toimialoittain (N=29)

Kansainvälisistä palautteista 10 oli Erasmus-palautteita. Erasmus-palautteissa on edelli-

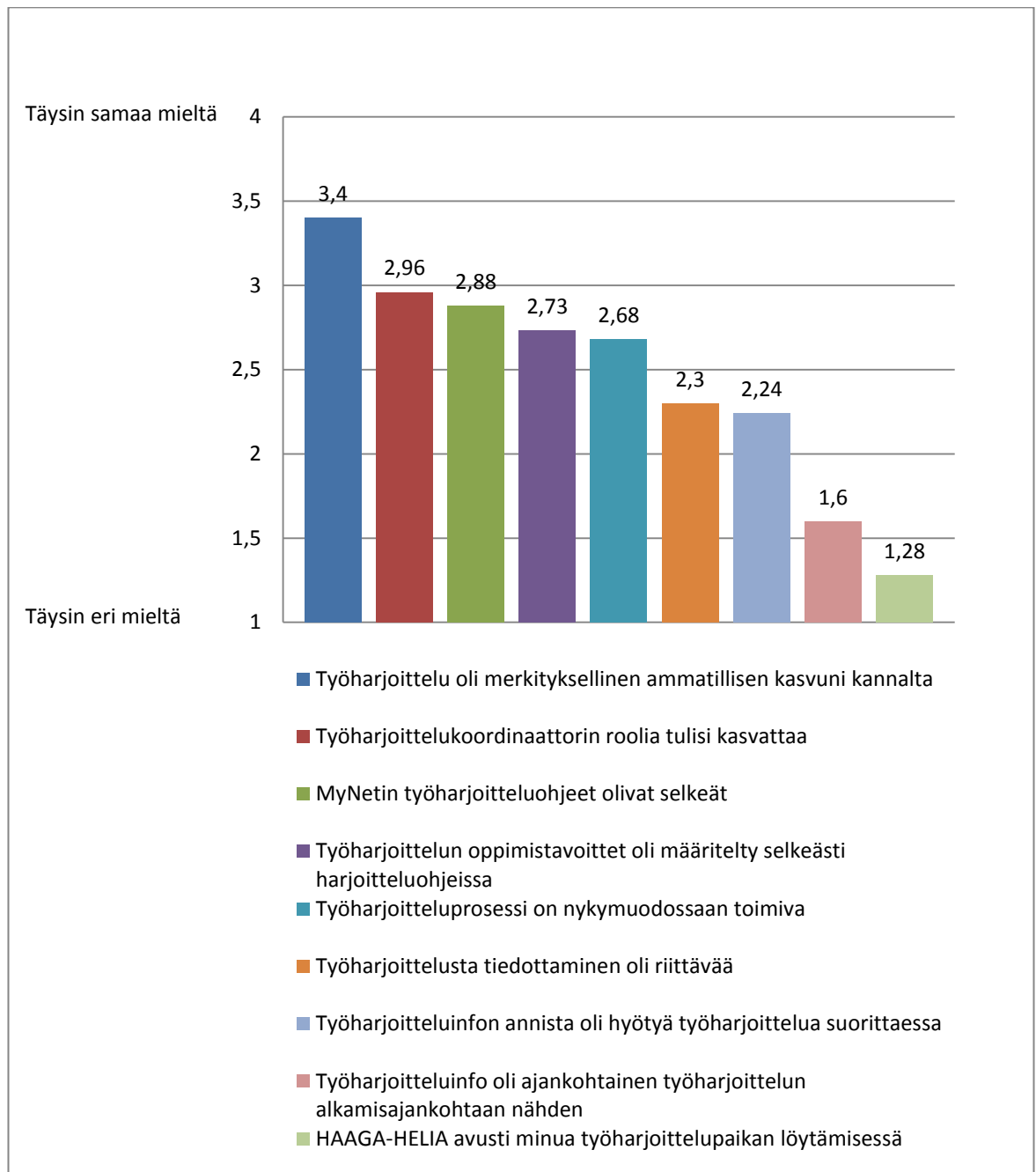
sen kappaleen kysymysten lisäksi arvioitu asteikolla yhdestä (heikko) viiteen (täydellinen). Vastanneista kokee ammatillisen kehittymisen toteutuvan harjoittelun aikana hyvin 20 % ja erinomaisesti 40 %. Harjoittelun hyödyllisyys urakehityksen kannalta toteutuu hyvin 50 % mielestä ja erinomaisesti 20 %:n mielestä. Työharjoittelun merkityksen työllistymisen kannalta hyväksi koki 40 % ja erinomaiseksi 30 %. Erasmus-palautteissa oli hyvin vähän sanallisia arvioita työharjoitteluprosessista, vaan ne keskittyivät enemmän kielitaidon karttumisen ja vapaa-ajan toiminnan kuvaamiseen. Täten ei ollut nähtävissä selkeitä perusteluja, miksi vastaaja oli kokenut harjoittelunsa hyvänä tai huonona.

## 7.5 Webropol-kysely

Webropol-kysely (liite 4) suunnattiin harjoittelun suorittaneille opiskelijoille, ja sen avulla pyrittiin selvittämään mielipiteitä harjoitteluprosessin toimivuudesta. Kyselyssä oli yhdeksän väittämää, joissa käsiteltiin työharjoitteluinfon sisältöä ja sen ajankohtaisuutta, tiedottamisen riittävyyttä, harjoitteluohjeiden ja oppimistavoitteiden selkeyttä, koulun avustusta harjoittelupaikan löytämiseen, työharjoittelukoordinaattorin roolia, työharjoittelun merkitystä ammatillisen kasvun kannalta sekä työharjoitteluprosessin toimivuutta kokonaisuutena. Lisäksi kartoitettiin opiskelijoiden tietoisuutta HAAGA-HELIAN työharjoittelupaikkojen tiedotuskanavista: HH Work Placement Info Facebook-ryhmästä, Porvoo Interns Abroad-työharjoittelublogista sekä Moodlen työharjoittelupalautteista. Kysely lähetettiin sähköisesti 32 opiskelijalle, joista kyselyyn vastasi 26 henkilöä. Vastausprosentti oli 81 %.

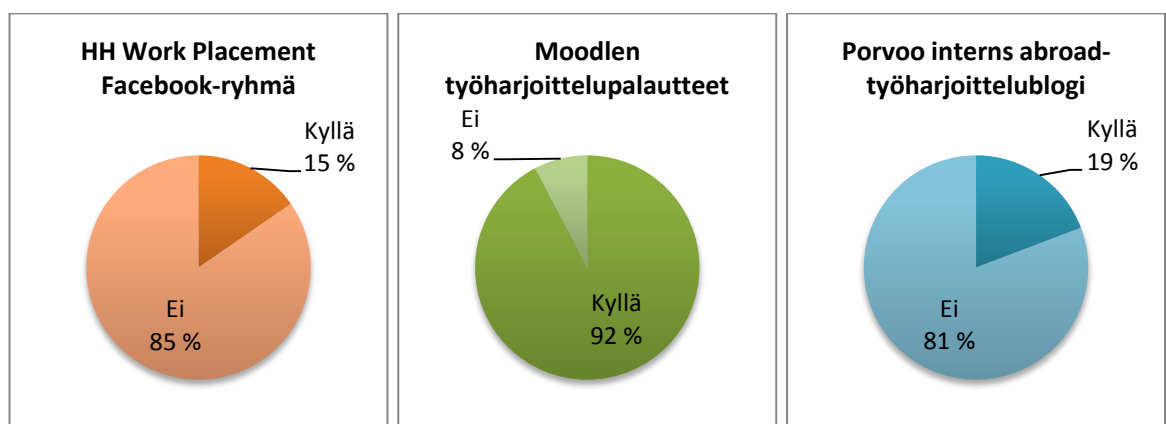
Vastausvaihtoehtoja oli neljä: täysin eri mieltä, joksinkin eri mieltä, joksinkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Vastausvaihtoehtoista oli mahdollista valita vain yksi kysymystä kohden. Asteikko oli neliportainen sen vuoksi, että haluttiin saada selville opiskelijoiden mielipiteet ilman mahdollisuutta olla ottamatta kantaa väittämään. Opiskelijat olivat eniten eri mieltä väittämästä, jossa todettiin HAAGA-HELIAN avustaneen opiskelijaa työharjoittelupaikan löytämisessä. Työharjoitteluinfoa ei nähty ajankohtaisena työharjoittelun alkamisajankohtaan nähden, sillä keskimäärin opiskelijat olivat täysin eri mieltä väittämästä. Joksinkin eri mieltä oltiin väittämästä ”työharjoitteluinfon avulla oli hyötyä työharjoitteluprosessia suorittaessa.” Myös työharjoittelusta tiedottamisen riittävyydestä oltiin joksinkin eri mieltä väittämän kanssa. (kuvio 8.)

Kuviosta kahdeksan selviää myös, että suurin osa opiskelijoista koki työharjoittelun erittäin merkittäväksi ammatillisen kasvunsa kannalta. Opiskelijat olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että työharjoittelun oppimistavoitteet oli määritelty selkeästi ja että MyNetin työharjoitteluohjeet olivat selkeät. Oltiin myös sitä mieltä, että työharjoittelukoordinaattorin roolia tulisi kasvattaa. Enemmistö opiskelijoista koki työharjoitteluprosessin nykymuodossaan toimivaksi.



Kuvio 8. Webropol-kyselyn vastausten keskiarvot (N=26)

Kysyttäessä HAAGA-HELIAn työharjoittelupaikkojen tiedotuskanavista, 92 % vastaajista tiesi Moodlen työharjoittelupalautteista. Muut tiedotuskanavat olivat selkeästi huomnommin opiskelijoiden tiedossa. HH Work Placement Info Facebook-ryhmä, jonne Porvoon toimipisteen työharjoittelukoordinaattorit ilmoittavat aktiivisimmin uusista työharjoittelupaikoista, oli vähiten tunnettu opiskelijoiden keskuudessa. Kyseisestä tiedotuskanavasta ei ollut kuullut 85 % vastanneista. Tutkimuksen kirjoittamishetkellä Porvoon toimipisteen kuudesta eri koulutusohjelmasta Facebook-ryhmään kuului ainoastaan 203 opiskelijaa. Myös Porvoo Interns Abroad-työharjoittelublogi on heikosti tunnettu, sillä 81 % vastaajista ei ollut tietoinen blogin olemassaolosta. (kuvio 9.)



Kuvio 9. Tiedotuskanavien tunnettuus Webropol-kyselyyn vastanneiden parissa (N=26)

## 7.6 Työharjoitteluinformaatiotilaisuuden kyselyt

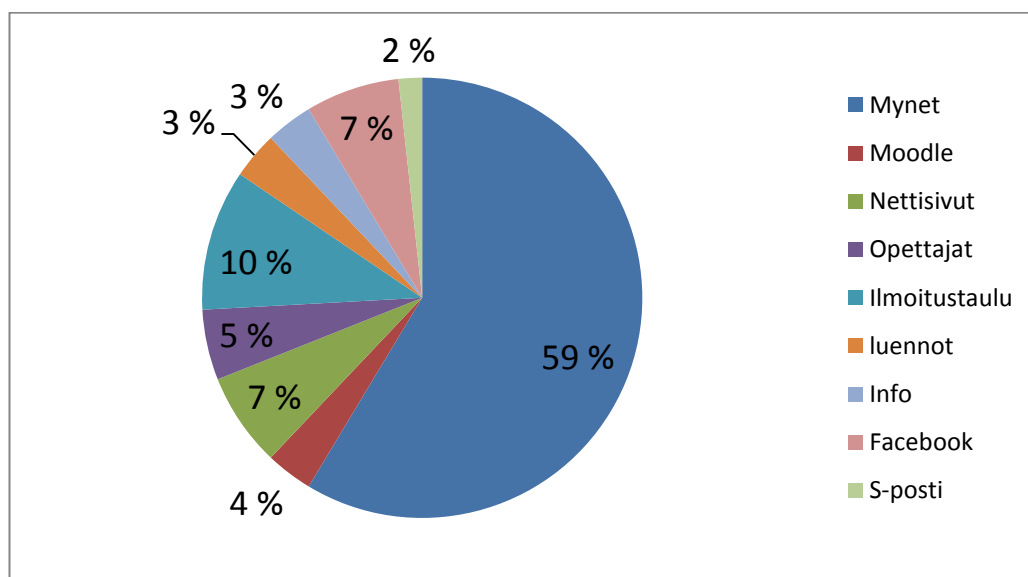
Informaatiotilaisuutta varten laadittu kyselylomake (liite 2) koostui avoimista kysymyksistä sekä kuudesta eri väittämästä, joiden avulla pyrittiin kartoittamaan onko informaatiotilaisuudessa annettu tieto sisäistetty, mitä mieltä opiskelijat olivat informaatiotilaisuudesta, mikä tilaisuudessa oli hyvää ja mitä siinä tulisi kehittää. Väittämässä oli neljä vastausvaihtoehtoa: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä sekä täysin samaa mieltä.

Kyselyn kohderyhmäksi valittiin kahden informaatiotilaisuuden osallistujat. Ensimmäinen informaatiotilaisuus pidettiin 12.9. Kyselylomake jaettiin informaatiotilaisuuden päätyttyä, jolloin vastauksia saatiin kahdeksalta kolmannen, neljännen, viidennen ja kuudennen lukukauden opiskelijalta. Toinen informaatiotilaisuus oli pakollinen osa toisen lukukauden opiskelijoiden lukujärjestystä. Kysely toisen lukukauden opiskelijoille



toteutettiin viikko informaatiotilaisuuden jälkeen ja tällöin paikalla oli 29 opiskelijaa ja vastauksia saatiin sama määrä, jolloin vastausprosentti oli molemmilla kyselykerroilla 100 %. Vastaajien ollessa pääosin toisen lukukauden opiskelijoita, edustavat kyselytutkimuksen tulokset ennen kaikkea heidän käsityksiään työharjoitteluinformaatiotilaisuuden sisällöstä.

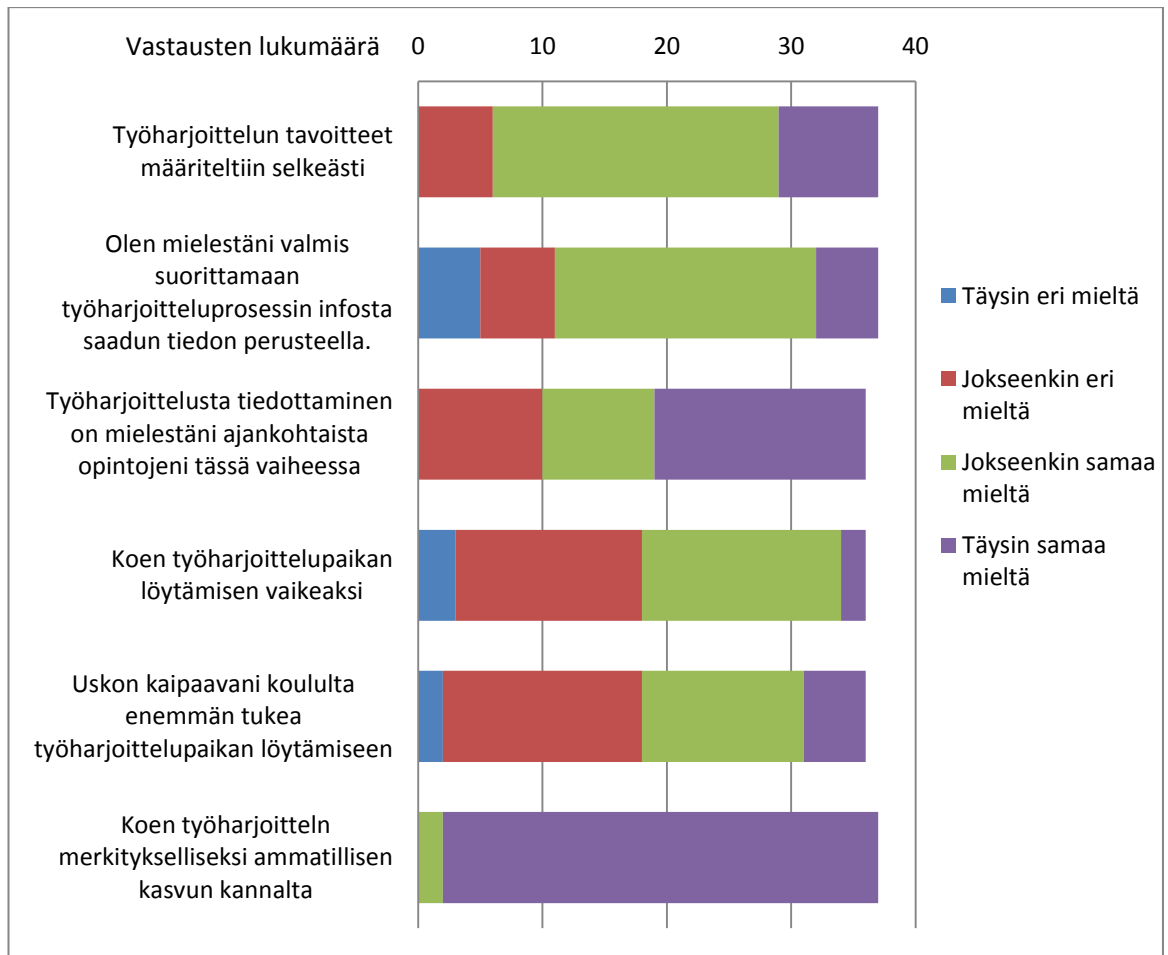
Kyselyn aluksi kartoitettiin kuinka monella opiskelijalla on työharjoittelupaikka tiedossa jo informaatiotilaisuuteen osallistuessa. Vastaajista 86 % ei ollut työharjoittelupaikkaa tiedossa. Seuraavissa kysymyksissä mitattiin opiskelijoiden kykyä sisäistää informaatiotilaisuudessa annettua tietoa siitä, missä HAAGA-HELIA tiedottaa työharjoittelupaikoista ja mitä kautta voi saada tietoa muiden opiskelijoiden aiemmista työharjoittelukokemuksista. Kuviossa kymmenen esitellään informaatiotilaisuudessa käyneiden opiskelijoiden tiedossa olevat työharjoittelun tiedotuskanavat. Selkeästi parhaiten ollaan tietoisia MyNetin työharjoittelupaikkailmoituksista, jotka tiesi 59 % vastaajista. Kaikki HAAGA-HELIAN toimipisteet käyttävät tätä kanavaa avoimista työharjoittelupaikoista ilmoittamiseen. Toiseksi eniten tunnettu, mutta silti ainoastaan 10 % maininnoista saanut, tiedotuskanava oli campuksen kolmannessa kerroksessa sijaitseva ilmoitustaulu. Ilmoitustaulusta on varattu osa työharjoitteluilmoituksia varten. Kuitenkin Porvoon toimipisteen koordinaattoreiden aktiivisimmin käytetystä tiedotuskanavasta eli HH Work Placement Info Facebook-ryhmästä oli tietoisia ainoastaan 7 % vastaajista. Muut tiedotuskanavat olivat lähinnä yksittäisten opiskelijoiden tiedossa.



Kuvio 10. Opiskelijoiden tiedossa olevat työharjoittelun tiedotuskanavat (N=37)

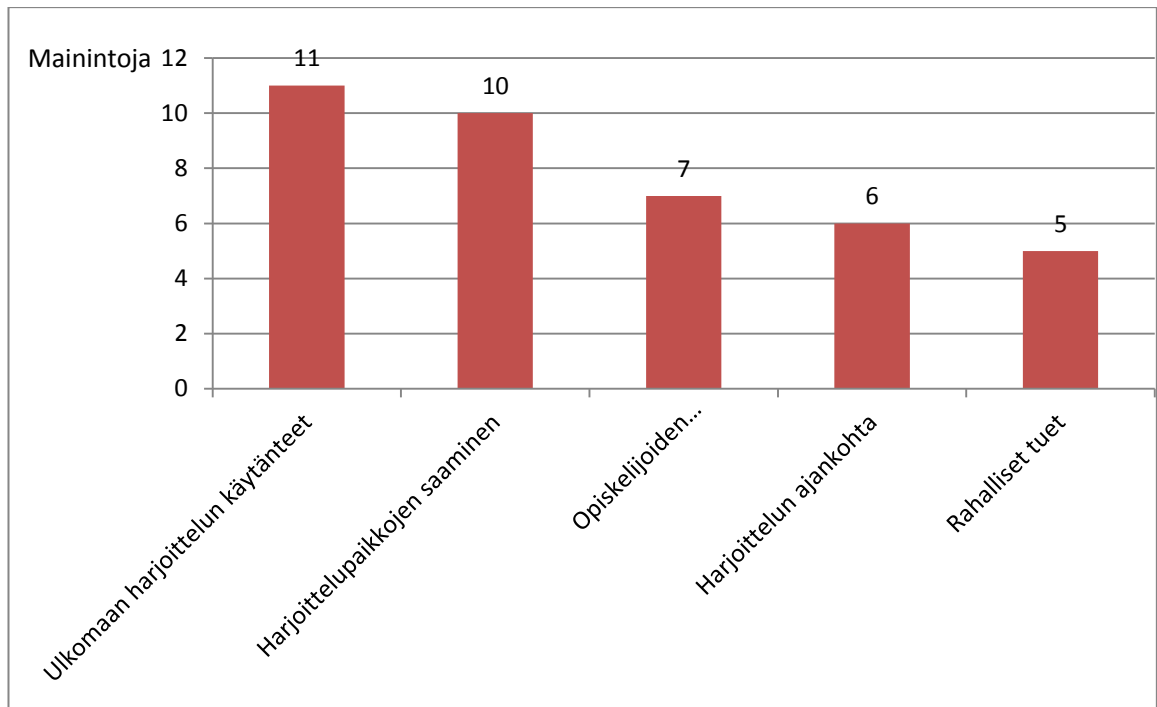
Lomakkeen neljännessä kysymyksessä kartoitettiin opiskelijoiden tietämystä siitä, mistä saa tietoa muiden opiskelijoiden aiemmista työharjoittelukokemuksista. Moodlen työharjoittelupalautteet mainitsivat 43 % vastaajista. Tämä oli parhaiten sisäistetty aikaisemmista työharjoittelukokemuksista kertova tiedotuskanava. Muut koulun tiedotuskanavat, MyNet ja työharjoittelublogi, mainittiin 12 % ja 5 % vastauksista. Opiskelijoista 31 % antoivat myös virheellisiä vastauksia ja 15 % opiskelijoista myönsi, ettei muista mistä opiskelijoiden työharjoittelukokemuksista voi lukea.

Kuviossa 11 kuvataan kyselylomakkeessa esitetyt väittämät ja niihin saadut vastaukset. Ensimmäiseksi esitetty väite koski harjoittelun tavoitteiden selkeyttä. Enemmistö opiskelijoista oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Toisen väittämän mukaan opiskelija on valmis suorittamaan harjoitteluprosessin tilaisuudesta saadun tiedon perusteella. Eriävän mielipiteen esitti 11 vastanneista, mutta enemmistö oli jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Kolmannen väittämän mukaan informaatiotilaisuus on ajankohtainen. Opiskelijoista 10 oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä kun taas enemmistö oli täysin samaa mieltä. Neljännen väittämän mukaan työharjoittelupaikan löytäminen koettiin vaikeaksi ja vastaukset jakautuivat käytännössä tasan ”jokseenkin eri mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” -vastausvaihtoehtojen välille. Sama ilmiö toistuu viidennessä kysymyksessä, jossa puolet opiskelijoista oli jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että uskoisi kaipaavansa enemmän tukea koululta harjoittelupaikan löytämiseen. Toinen puolisko oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. Viimeisessä väittämässä kahta opiskelijaa lukuun ottamatta kaikki olivat täysin samaa mieltä siitä, että työharjoittelu on merkityksellistä ammatillisen kasvun kannalta.



Kuvio 11. Vastaukset kyselyn väittämiin (N=37)

Kyselylomakkeen kolmessa viimeisessä avoimessa kysymyksessä kartoitettiin harjoitteluinformaatiotilaisuuden vahvuuksia ja kehityskohteita. Kiitosta keräsi eniten informaatiotilaisuuden selkeys ja työharjoitteluprosessin läpikäyminen pääpiirteissään. Tilaisuutta voisi opiskelijoiden mielestä parhaiten kehittää lisäämällä harjoittelukokemusten jakamista ja kertomalla yksityiskohtaisemmin harjoitteluprosessista. Myös tilaisuuden aikainen ajankohta opintoihin nähden sekä tilaisuudelle varattu liian lyhyt aika mainittiin informaatiotilaisuuden heikkouksiksi. Viimeisessä kysymyksessä kartoitettiin sitä, mikä jäi tilaisuuden jälkeen epäselväksi ja mistä opiskelijat kaipasivat lisätietoa. Kuvios-  
ta 12 selviää, että eniten tietoa kaivattiin ulkomaan harjoittelun käytänteistä sekä harjoittelupaikkojen löytämisestä. Muiden opiskelijoiden harjoittelukokemuksia toivottiin myös lisää ja harjoittelun suorittamisen ajankohta jäi tilaisuuden jälkeen osalle opiskeli-  
joista epäselväksi. Lisäksi rahallisista tuista harjoittelun aikana olisi opiskelijoiden mie-  
lestä hyvä kertoa enemmän informaatiotilaisuudessa.



Kuvio 12. Kaivattu lisätieto informaatiotilaisuuteen aihealueittain (N=37)

## 7.7 Tulosten yhteenveto

Tässä luvussa linkitetään eri tutkimusmenetelmillä saatuja tuloksia toisiinsa ja osoitetaan tulosten yhtäläisyydet tai mahdolliset ristiriidat. Lopuksi on kiteytetty vastaus tutkimusongelmaan. Tutkimustulosten mukaan enemmistö opiskelijoista koki työharjoittelun kehittämisen tarpeelliseksi. Suurimmiksi ongelmiksi mainittiin viestintä harjoitteluohjaajan tai –koordinaattorin kanssa, harjoitteluohjeet, työharjoitteluinformaatiotilaisuuden sisältö, tiedottaminen sekä koulun tuki harjoittelupaikkojen löytämiseen. Noin kolmannes opiskelijoista piti kuitenkin nykyisiä käytänteitä riittävinä harjoitteluprosessin suorittamiseen.

Yhtenä huomattavana tutkimuksessa esille nousseena seikkana ovat työharjoitteluprosessin ylimalkaiset tavoitteet. Tämä ei sinällään kosketa itse tutkimusongelmaa, mutta vaikuttaa kuitenkin työharjoitteluprosessin yleiskuvaan. Kun tavoitteiden asettelu ja arviointi on puutteellista, ei työharjoittelua välttämättä oteta vakavasti, sen arvoa ei ymmärretä ja tämän vuoksi prosessi voi tuntua irralliselta. Vaikka koordinaattorit ja ryhmäkeskusteluun osallistuneet opiskelijat olivat yhtä mieltä siitä, että tarkkoja tavoitteita ei tarvita, on vallitseva teoria kuitenkin sillä kannalla, että selkeiden tavoitteiden asettamisesta olisi hyötyä. Vesterinen (2002, 17) korostaa, että harjoittelulle asetetut

tavoitteet ja sen aikana saadut tulokset on tarkoitettu tukemaan ja täydentämään muuta opetusta. Ammatillisen harjoittelun onnistuminen ja tuloksellisuus vaatii myös Kanton (2003, 9) mukaan sitä, että niin tutkinnon kuin harjoittelunkin tavoitteet on kirjoitettu selkeästi opetussuunnitelmaan. Vaikka Webropol-kyselyn mukaan Porvoon toimipisteen tavoitteet koettiin selkeiksi, on kenties teorian valossa syytä pohtia työharjoittelun tavoitteiden asettamisen merkitystä enemmän.

Viestintäongelmat harjoittelukoordinaattorin tai – ohjaajan kanssa nousivat esiin ennen kaikkea työharjoittelupalautteiden kautta. Webropol-kyselystä selvisi lisäksi, että opiskelijoiden mielestä työharjoittelukoordinaattorin roolia tulisi kasvattaa. Ohjaajan rooli taas painottui erityisesti kansainvälisessä harjoittelussa, jolloin opiskelijat mainitsivat tarvitsevänsä tukihenkilöä enemmän kuin kotimaan harjoittelun aikana. Myös Sarajärvi (2003, teoksessa Kotila 2003, 184–185) esittää työharjoittelun ohjaavien opettajien roolin kasvattamisen ratkaisuksi vastaaviin ongelmiin.

Työharjoittelukoordinaattorien mukaan viestintäongelmat voivat johtua siitä, että opiskelijat suorittavat harjoittelunsa opettajien kesälomien aikana, jolloin esimerkiksi sähköposteihin ei vastata. Toinen mahdollinen syy ongelmiin saattoi koordinaattorien mukaan olla kansainvälisen koordinaattorin vuorotteluvapaa ja tällä ajalla toiminut sijainen. Myös harjoitteluohjaajan ja – koordinaattorin vastuutehtävät voivat olla opiskelijoille epäselviä, joka saattaa johtaa yhteydenpitoon väärän henkilön kanssa. Koordinaattorit painottivat opiskelijoiden vastuuta yhteydenpidosta, kun taas opiskelijat olivat sitä mieltä, että yhteydenottoyrityksistä huolimatta viestintä jäi vähäiseksi tai jopa olemattomaksi. Lisäksi harjoitteluohjaajille työharjoittelun ohjaukseen varattu työaika on ainoastaan kaksi tuntia, joka ei välttämättä ole tarpeeksi kaikkeen työharjoitteluprosessiin liittyvien vastuutehtävien hoitamiseen. Viestintäongelmien syyt ovat tutkimustulosten valossa epäselvät, mutta vaikuttaa siltä, että harjoitteluprosessin tehtävien jakautuminen useammalle taholle voi olla kyseisten ongelmien aiheuttaja.

Toisena esille nousseena ongelmana olivat harjoitteluohjeet. Työharjoittelupalautteiden perusteella harjoitteluohjeet olivat epäselvät ja niiden löytäminen hankalaa, kun taas Webropol-kyselyyn vastanneista valtaosa piti harjoitteluohjeita selkeinä. Ryhmäkeskustelun ja informaatiotilaisuuden havainnoinnin tulokset tukivat käsitystä harjoitteluoh-

jeiden löytämisen hankaluudesta. Työharjoittelupalautteiden ja muiden tutkimusmenetelmien kautta saatujen tulosten välillä on ristiriita koskien työharjoitteluohjeiden selkeyttä. Tämä voi osaltaan selittyä sillä, että harjoittelupalautteista koostuva aineisto on useamman vuoden ajalta ja kehitystä ohjeistuksessa on tapahtunut vanhimpien palautteiden jättämisen jälkeen. Voidaan siis todeta, että harjoitteluohjeiden löytäminen on edelleen hankalaa, mutta itse ohjeet ovat nykymuodossaan riittävän selkeät.

Työharjoitteluinformaatiotilaisuuden sisällössä oli Webropol-kyselyn ja ryhmäkeskustelun mukaan puutteita. Informaatiotilaisuudessa jaetun kyselyn tuloksista selvisi, että tiedon tulisi olla perusteellisempaa, sen kertomiseen tulisi käyttää enemmän aikaa ja että opiskelijoiden aiemmista työharjoittelukokemuksista haluttiin kuulla nykyistä enemmän. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että tieto siitä, mistä opiskelijoiden harjoittelukokemuksista voi lukea, jäi epäselväksi.

Harjoittelun suorittaneiden opiskelijoiden keskuudessa vallitsi käytännössä yksimielisyys siitä, että työharjoitteluinformaatiotilaisuus järjestettiin liian aikaisin. Työharjoittelun tullessa ajankohtaiseksi opiskelijat olivat jo unohtaneet informaatiotilaisuudessa kerrotut asiat. Toisen lukukauden opiskelijat, jotka eivät olleet vielä suorittaneet harjoittelujaksoaan, olivat pääosin sitä mieltä, että harjoittelusta tiedottaminen oli ajankohtaista. Tästä voidaan päätellä, että opiskelijat haluavat tietää tulevasta työharjoittelujaksosta hyvissä ajoin, jonka vuoksi toisen lukukauden opiskelijat näkevät työharjoittelusta tiedottamisen ajankohtaisena. Toisen lukukauden opiskelijat kokivatkin olevansa valmiita työharjoittelun suorittamiseen informaatiotilaisuudesta saadun tiedon pohjalta. Vanhempien opiskelijoiden vastauksista käy kuitenkin ilmi, etteivät he itse ainakaan olleet toisen lukukauden aikana kiinnittäneet huomiota työharjoitteluprosessin käytänteisiin, vaan pääasiassa työharjoittelun ”suuriin linjoihin”, kuten kestoon ja saatavien opintopisteiden määrään. Lisäksi opiskelijat totesivat unohtaneensa työharjoittelun suorittamiseen vaadittavat vaiheet, kuten harjoitteluilmoituksen ja – sopimuksen kirjoittamisen sekä tukihakemukset työharjoittelun tullessa ajankohtaiseksi.

Yleisesti ottaen opiskelijat kokivat työharjoittelun irralliseksi osaksi muita opintoja, joka Vesterisen (2002, 17) mukaan heikentää harjoittelusta saatua hyötyä ja on esteenä tavoitteelliselle oppimiselle. Myös Sarajärvi (2003, teoksessa Kotila 2003, 175–176) tote-

aa, että unohtaessaan oppilaitoksessa hankitun teoreettisen tiedon merkityksen, opiskelijan rooli muuttuu työpaikalla passiiviseksi. Työharjoittelukoordinaattorit olivat tiedotaneet opintojakson irrallisuuden ongelman ja puolsivat harjoittelun saamista jatkuvaksi osaksi muita opintoja, jotta tieto ja harjoitteluprosessin vaiheet omaksuttaisiin paremmin.

Tutkimustuloksista selviää, että suurin osa sekä kotimaan- että kansainvälisen harjoittelun suorittaneista oli löytänyt työharjoittelupaikkansa käyttämättä koulun tarjoamia tiedotuskanavia. Webropol-kyselystä ja työharjoitteluinformaatiotilaisuuden kyselystä käy ilmi, että käytännössä koulun tiedotuskanavista tunnettiin vain Moodlen työharjoittelupalautteet. Koordinaattorien eniten käyttämä tiedotuskanava, eli Facebook-ryhmä, oli huonoimmin tunnettu opiskelijoiden keskuudessa. Webropol-kyselyssä ja työharjoittelupalautteissa esille nousi tiedottamisen ongelmat. Nämä eri tutkimusmenetelmillä selvinneet seikat tukevat käsitystä siitä, että koulun tiedotuskanavat eivät saavuta opiskelijoita halutulla tavalla. Sekä opiskelijat että koordinaattorit tekevät tämän seurauksena turhaa työtä, koordinaattorit ilmoittaessaan työharjoittelupaikoista tiedotuskanavia pitkin, jotka eivät tavoita valtaosaa työharjoittelupaikkaa etsivistä opiskelijoista ja opiskelijat etsiessään työharjoittelijoita ottavia yrityksiä. Tarvittava tieto työharjoittelupaikoista on jo olemassa, vaaditaan vain että opiskelijat saadaan tietoisiksi siitä, mistä tiedon löytää.

Tutkimuksessa selvisi, että osa opiskelijoista kaipaasi enemmän tukea koululta harjoitteluprosessiinsa liittyen. Webropol-kyselyiden perusteella opiskelijat eivät kokeneet saavansa riittävästi tukea harjoittelupaikan löytämiseen. Ryhmäkeskustelussa todettiin, että tuen puutteen tunne johtuu lähinnä harjoitteluohjaajien välinpitämättömältä vaikuttavasta asenteesta sekä siitä, ettei koululla ole antaa neuvoja työharjoittelupaikan löytämiseksi. Toisaalta informaatiotilaisuudessa jaetun kyselyn perusteella mielipiteet jakautuivat kahtia lisätuen suhteen. Puolet kaipasi lisää tukea ja puolet arvioi selviävänsä ilman tukea. Tuen tarvetta voidaan tutkimustulosten valossa perustella sillä, että puolet työharjoitteluinformaatiotilaisuuden kyselyyn vastanneista opiskelijoista koki harjoittelupaikan löytämisen vaikeaksi. Voidaan päätellä, että informaatiotilaisuus jättää opiskelijoille ehkä turhankin toiveikkaan kuvan harjoitteluprosessin aikaisesta tuesta, sillä har-

joittelun suorittaneet opiskelijat ovat selkeästi sitä mieltä, että koulu ei tarjoa riittävää tukea.

Koordinaattorien haastattelussa selvisi, että opiskelijat toivoivat koululta valmiita kontakteja eri yrityksiin, jotta harjoittelupaikan hakuprosessi helpottuisi. Harjoittelupalautteista selvisi, että useimmat yritykset, joissa opiskelijat ovat olleet harjoittelussa, ovat ilmaisseet kiinnostuksensa uusien harjoittelijoiden ottamiseen. Tätä tietoa ei kuitenkaan ole tilastoinnin puutteen vuoksi hyödynnetty. Yhdeksi ongelmaksi voidaankin havaita se, että työharjoittelun kautta luotuja verkostoja ei ole pyritty ylläpitämään eikä olemassa olevaa tietoa ole tilastoitu. Salosen (2007, 33–34) mukaan verkostojen luomisesta olisi hyötyä myös ohjaaville opettajille sekä koko korkeakoululle.

Muita tutkimuksessa esille nousseita seikkoja olivat alakohtaisten opintojen lisääminen ja ammatillinen kehittymisen merkityksen ymmärtäminen. Enemmistö opiskelijoista suorittaa harjoittelunsa majoituslalla niin kotimaan- kuin ulkomaan harjoitteluissa. Nämä opiskelijat kokivat, ettei koulu tarjonnut riittävästi työhön valmistavia opintoja. On huomattavaa, ettei Porvoon toimipisteessä ole edes valinnaisia opintoja majoituslallaan liittyen, vaikka lähes puolet opiskelijoista suorittaa harjoittelunsa majoitusalan yrityksessä. Lisäksi harjoittelupalautteista löytyy muitakin esimerkkejä kaivatuista kursseista, jotka oppilaitoksen tulisi ottaa huomioon kurssitarjonnassaan.

Salosen (2007, 25–26) mukaan ammattikorkeakoulujen tavoitteena on tarjota teoriaa ja käytäntöä yhdistävää opetusta, joka on avainasemassa opiskelijoiden kehittymiselle. Mikäli työharjoittelua halutaan kehittää, tulee huomioida myös se, miten opintojakso- tarjonta tukee opiskelijoiden valmiuksia suorittaa harjoittelujaksonsa myös vastuullisissa työtehtävissä. Työharjoittelukoordinaattoreiden mukaan tarvetta tietynlaisille opintojaksoille tai muille kehityskohdille ei ole tähän mennessä pystytty havaitsemaan, sillä koulun edustajat eivät lue kaikkia palautteita, eikä palautteissa ilmenneitä kehitysehdotuksia ole tilastoitu. Tilastointi olisikin jatkoon kannalta hyödyllistä, jotta mahdollisiin kehityskohtiin voitaisiin puuttua paremmin ja näin kehittää opetuksen laatua.

Vesterinen (2002, 17) toteaa, että harjoittelun oppimiskokemuksista raportointi on jäänyt liian vähälle huomiolle ammattikorkeakouluissa ja niiden potentiaalia kokonais-



valtaisessa oppimisessa ei ole vielä täysin hyödynnetty. Porvoon toimipisteessä raportoinnin merkitys on kuitenkin havaittu ja erilaisia raportoinnin muotoja on hyödynnetty työharjoittelun osana hyvin. Tutkijat havaitsivat kuitenkin joitakin heikkouksia nykyisessä raportointimallissa. Nykyiseen malliin liittyvät ongelmat koskevat pääasiassa työharjoittelupalautetta. Työharjoittelupalautteessa on opiskelijoille suunnatun tiedon lisäksi kysymyksiä omasta oppimisesta ja työharjoitteluprosessin toimivuudesta. Itserefleksio on käsitelty jo harjoitteluraportissa, joten nykyisessä harjoittelupalautteessa ei välttämättä vaadittaisi näiden asioiden läpikäymistä uudelleen. Oman oppimisen reflektointi ja opiskelijan mielipiteet työharjoitteluprosessin toimivuudesta ovat harjoittelupalautteen lukijan, eli harjoittelupaikkaa etsivän opiskelijan, näkökulmasta turhaa tietoa.

Työharjoittelu koettiin puutteistaan huolimatta jokaisen tutkimusmenetelmän tuloksissa erittäin tärkeäksi ammatillisen kasvun ja urakehityksen kannalta. Lisäksi harjoittelukokemus oli lähes poikkeuksetta positiivinen. Harjoittelun hyvistä puolista esille nostettiin harjoittelukokemus itsessään, uuden oppiminen ja käytännön tutustuminen matkailualaan. Nämä tulokset tukevat Kantolan (2003, 24) näkemyksiä siitä, että harjoittelujakso tehostaa opiskelijoiden urasuunnittelua sekä kirkastaa heidän näkemyksiään omista työrooleistaan ja tavoitteistaan omalla ammattialalla. Kehityskohdiksi oppilaitoksen toiminnassa nähtiin Vesterisenkin (2002, 19) korostamat ongelmat harjoitteluyritysten puutteellisesta verkostosta, koulun ohjaajien riittämättömästä kouluttamisesta ja opiskelijoiden heikosta perehdytyksestä harjoitteluprosessiin. Näiden ongelmien ilmenemis-  
muotoja olivat Porvoon toimipisteessä kehitystä kaipaava viestintä harjoitteluohjaajan tai koordinaattorin kanssa, kokonaistiedottaminen, tuen tarve työharjoittelupaikan löytämiseen sitä kaipaaville opiskelijoille ja informaatiotilaisuuden asiasisältö. Lisäksi harjoitteluohjeiden löytäminen koettiin ongelmalliseksi. Näiden osa-alueiden kehittämistarpeesta huolimatta opiskelijat olivat keskimäärin sitä mieltä, että työharjoittelu toimii nyky muodossaan riittävän hyvin.

## 8 Kehitysehdotukset

Tässä luvussa annetaan tutkimustulosten pohjalta ehdotuksia työharjoitteluprosessin kehittämiseen. Luvun alussa annetaan ehdotuksia nykyisen raportointijärjestelmän uudistamiseen, tilastointiin, opetussuunnitelman työharjoitteluosuuden kehittämiseen sekä koordinaattoreiden ja harjoitteluohjaajien vastuunjakoon ja työmäärään. Lisäksi tutkijat antavat omat kehitysehdotuksensa työharjoittelun tavoitteiden ja työharjoittelupaikkojen laadullisten kriteerien suhteen. Näiden kehitystoimenpiteiden ohella tarjotaan ratkaisua opiskelijoiden näkökulmasta työharjoitteluprosessin merkittävimpiin ongelmiin. Informaatiotilaisuuden asiasisällön, harjoitteluohjeiden löydettävyyden, riittävän tuen puutteen sekä viestinnän ja tiedottamisen ongelmat saataisiin ratkaistua valmistavalla työharjoittelunorientointikurssilla, joka olisi osa työharjoitteluopintojaksoa. Kaikki kehitysehdotukset ja niihin vaadittavat resurssit on tiivistetty taulukkoon kolme.

Koska työharjoitteluraportissa ja – palautteessa on päällekkäisyyksiä, tutkijat ehdottavat niiden kehittämistä seuraavalla tavalla: harjoittelupalautteesta tulisi poistaa itsereflektio, sillä se on käsitelty jo harjoitteluraportissa. Tämän sijaan harjoittelupalautteen tulisi käsitellä ainoastaan työharjoittelupaikkaa koskevia tietoja, joita muut opiskelijat voivat hyödyntää. Tutkijat ovat antaneet oman ehdotuksensa uudistetusta työharjoittelupalautteesta liitteessä kuusi. Myös kysymykset harjoitteluprosessin toimivuudesta voitaisiin poistaa harjoittelupalautteesta ja luoda oma erillinen mielipidekysely oppilaitoksen sisäistä käyttöä varten. Tutkijoiden laatima mielipidekysely on liitteenä seitsemän. Tarvitessa mielipidekyselyn voi muuttaa sähköiseen muotoon, esimerkiksi Webropol-kyselyksi. Näillä toimenpiteillä raporttien lukijoiden kohderyhmä huomioitaisiin nykyistä paremmin sekä tämän hetkistä tilastointia voitaisiin kehittää. Nykyiset raportointimahdollisuudet (raportti, blogi, suulliset esitykset) koetaan toimiviksi ja ne tulee säilyttää ennallaan.

Tutkimuksen aikana selvisi, ettei Porvoon toimipisteessä ole tilastoja työharjoitteluun liittyen. Tilastoinnin tekeminen hyödyttäisi niin opiskelijoita kuin oppilaitostakin. Opiskelijoiden työharjoittelupaikat voitaisiin tilastoida omaksi listakseen, jota voitaisiin hyödyttää opiskelijoiden ohjauksessa. Valmis lista harjoittelupaikoista voisi olla avuksi sellaisille opiskelijoille, jotka kokevat tarvitsevänsä tukea harjoittelupaikan löytämiseen.

Harjoittelupaikkojen listauksen lisäksi tilastotietoa voidaan kerätä tutkijoiden ehdottaman mielipidekyselylomakkeen avulla (liite 7). Näin oppilaitos olisi ajan tasalla työharjoittelun toimivuudesta, opiskelijoiden mielipiteistä sekä mahdollisista kehityskohteista. Opetushallitus (1999, 108) suosittelee, että opiskelijoiden kokemukset työharjoittelusta otetaan huomioon työharjoittelua kehitettäessä. Tilastoinnin ja sen säännöllisen seurannan avulla mahdolliset ongelmat havaittaisiin reaaliajassa ja näin ollen niihin olisi helpompi puuttua. Tilastoja ja niistä esille nousseita seikkoja voitaisiin tarkastella työharjoittelua kehittävien koordinaattoreiden toimesta esimerkiksi puolivuositain. Mikäli työharjoitteluinformaatiotilaisuuden toimivuutta halutaan jatkossa seurata, voidaan tutkijoiden laatima kysely ottaa käyttöön (liite 2). Näillä tilastointi- ja seurantatyökaluilla varmistettaisiin laadukkaan opetuksen taso sekä annettaisiin työharjoittelulle sille kuuluva arvostus.

Vesterinen (2002) on todennut väitöskirjassaan harjoittelun olevan yksi huonoimmin hoidetuista opintojaksoista ammattikorkeakouluissa. Hän korostaa lisäksi, ettei työharjoittelulle ole annettu sille kuuluvaa arvostusta. Porvoon toimipisteessä työharjoittelun vähäinen arvostus ilmenee resurssien puutteen lisäksi siitä, että työharjoittelukoordinaattoreille on varattu vähän aikaa työharjoitteluprosessin hoitamiseen. Myös harjoitteluohjaajille on varattu Porvoon toimipisteessä vähän aikaa harjoittelun ohjaukseen. Salosen (2007, 26) mukaan harjoittelussa oppiminen jää helposti ainoastaan satunnaisen oppimisen varaan, mikäli riittävää ohjausta ei saada niin ammattikorkeakoululta kuin työpaikaltakin. Kehitystä Porvoon toimipisteessä vaaditaankin työharjoittelukoordinaattorin ja ohjaajan työtehtäviin sekä niiden määrään.

Työharjoittelukoordinaattori tekee tällä hetkellä paljon työharjoitteluun liittymättömiä töitä ja koordinaattoreiden haastattelussa ilmenikin, että olisi hyvä, mikäli koko työharjoittelua hoitaisi vain yksi henkilö koulutusohjelmaa kohden. Tämä henkilö voisi hoitaa kaikki työharjoitteluun liittyvät tehtävät sillä ehdolla, että hänellä annettaisiin resursseja työharjoitteluun liittyvien tehtävien hoitamiseen. Tarvittaessa työn määrää voitaisiin jakaa muille ohjaajille. Olisi tärkeää, että opiskelijat olisivat tekemisissä ainoastaan yhden henkilön kanssa. Tavoitteena on, että työharjoittelukoordinaattori on selvillä työharjoittelun nykyisestä tilasta ja hoitaa kaiken viestinnän opiskelijoiden kanssa. Näin voitaisiin ratkaista opiskelijoiden tällä hetkellä kokemat viestintäongelmat. Harjoittelun

keskittyessä yhden henkilön vastuulle, mahdolliset kehittämistarpeet havaittaisiin paremmin ja työharjoitteluprosessin kokonaisuutta olisi helpompi hallita.

Opetussuunnitelman osalta olisi kenties hyödyllistä kiinnittää huomiota siihen, miten opiskelijat sijoittuvat työharjoittelupaikkoihin toimialoittain ja kehittää opintojaksotarjontaa sen mukaisesti. Hyvänä esimerkkinä toimii majoitusalan opintojakson puuttuminen. Suurin osa Porvoon toimipisteen opiskelijoista suorittaa työharjoittelunsa majoitusalan yrityksessä, (kuvio 3, kuvio 7) mutta Porvoon toimipisteessä ei ole tarjolla tällaiseen harjoittelupaikkaan valmistavaa opintojaksoa.

Kantolan (2003, 9) mukaan opetussuunnitelman tarkoituksena on oppimista edistävien toimintatapojen kuvaamisen lisäksi selventää työharjoittelun oppimistavoitteet ja – menetelmät, ohjauksen rooli työharjoittelussa, harjoitteluun soveltuvat työtehtävät ja kriteerit sekä arviointimetodit. Vesterisen (2002) väitöskirjassa todetaan, että konkreettisten oppimistavoitteiden sijasta opetussuunnitelmissa on asetettu vain ylimalkaiset tavoitteet ja harjoittelupaikan hyväksymiskriteerit ovat rajoittuneet ainoastaan alan piiriin kuulumiseen. Tutkimustulosten valossa tämä näyttäisi olevan totta myös Porvoon toimipisteessä. Tämän johdosta jotkin Porvoon toimipisteen opiskelijat ovat suorittaneet työharjoittelunsa sellaisissa työtehtävissä, jotka eivät kehitä heitä ammatillisessa mielessä. Työharjoittelupaikkojen valintaan on voinut vaikuttaa myös se, ettei Porvoon toimipisteessä arvioida opiskelijoiden suoritusta työharjoittelun aikana. Arvioinnin järjestämistä harjoittelun osalta olisi teoriansikin valossa syytä harkita.

Pohjonen (2006, 132–151) toteaa, että opiskelijan sitoutumiseen vaikuttaa erityisesti tieto siitä, että suoritusta arvioidaan työnantajan ja oppilaitoksen toimesta. Arviointi olisi Sarajärven (2003, teoksessa Kotila 2003, 184–185) mukaan hyödyllistä myös siksi, että ilman koulun asettamia tavoitteita opiskelija etäännyy oppilaitoksen tarjoamasta teoreettisesta tiedosta ja alkaa käyttäytyä normatiivisesti. Näiden seikkojen valossa olisi suotavaa, että työharjoittelulle asetettaisiin tarkemmat tavoitteet, harjoittelupaikoille selkeämmät kriteerit ja opiskelijan suoritusta arvioitaisiin niin koulun kuin harjoittelupaikankin toimesta. Tutkijat ovat koonneet työharjoittelun tarkennetut tavoitteet ja työpaikkojen laatukriteerit taulukkoon kaksi.

Taulukko 2. Työharjoittelun tavoitteet ja työharjoittelupaikkojen laadulliset kriteerit

Työharjoittelun tavoitteet	Työharjoittelupaikkojen laadulliset kriteerit
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opiskelija osaa arvioida ja kehittää työskentelytapojaan</li> <li>- Opiskelija osaa laittaa asiat tärkeysjärjestykseen ja tehdä suunnitelmia</li> <li>- Opiskelija toimii aktiivisesti eri tilanteissa</li> <li>- Opiskelija osaa ratkaista ristiriitaitilanteita</li> <li>- Opiskelija on omatoiminen</li> <li>- Opiskelija kykenee tarkastelemaan työpaikkansa vahvuuksia ja heikkouksia kriittisesti koulussa opitun teorian pohjalta</li> <li>- Opiskelija hahmottaa työtehtävänsä suuremman kokonaisuuden osana ja ymmärtää sen merkityksen</li> <li>- Opiskelija pääsee kokeilemaan harjoittelunsa aikana 2-3 eri työtehtävää (esimerkiksi: asiakaspalvelu, markkinointi, tuotteen kehittäminen, tapahtuman järjestäminen, toimistotyöt)</li> <li>- Opiskelija kykenee nimeämään harjoittelunsa aikana oppimansa asiat</li> <li>- Opiskelija kokee ammattitaitonsa kehittyneen ja pystyy nimeämään kehittymiseen johtaneet tekijät</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yritys luonnehtii itsensä matkailu-, majoitus-, ravintola- tai vapaa-ajan palvelualaan kuuluvaksi yritykseksi</li> <li>- Yrityksessä on tarjolla useampia työtehtäviä ja opiskelijalla on mahdollisuus tutustua yrityksen toimintaan monipuolisesti</li> <li>- Työharjoittelupaikassa on tarjottu riittävä perehdytys ja ohjaus</li> </ul>

Taulukossa kaksi työharjoittelupaikkojen laatukriteereiksi määriteltiin kuuluminen matkailu-, majoitus-, ravintola- tai vapaa-ajan palvelualaan. Lisäksi yrityksen tulisi antaa opiskelijalle mahdollisuus tutustua yrityksen toimintaan monipuolisesti eri työtehtävien

kautta sekä tarjota näihin tehtäviin riittävä perehdytys. Mikäli nämä kriteerit eivät koordinaattorin mielestä täyty, työharjoittelupaikkaa ei hyväksytä. Tutkijat ehdottavat, että oppilaitoksen tulisi asettaa työharjoittelulle seuraavat tavoitteet: opiskelija oppii työharjoittelun aikana uutta, kykenee kriittiseen ajatteluun työharjoittelupaikalla, osaa arvioida ja kehittää työskentelytapojaan, kokeilee vähintään kahta eri työtehtävää, hahmottaa työtehtävänsä suuremman kokonaisuuden osana, toimii aktiivisesti eri tilanteissa, osaa ratkaista ristiriitatilanteita, on omatoiminen, osaa laittaa asiat tärkeysjärjestykseen ja tehdä suunnitelmia. Lisäksi harjoittelupaikan tulee edistää opiskelijan ammattitaidon kehittymistä. Nämä ehdotukset pohjautuvat osittain Opetushallituksen (1999, 54) suosituksiin työharjoittelun arviointimenettelyistä.

Oppilaitos arvioisi edellä mainittujen tavoitteiden toteutumista opiskelijan kirjoittaman harjoitteluraportin perusteella. Nämä tavoitteet tulisi sisällyttää myös harjoitteluraportin ohjeistukseen ja korostaa, että ne ovat osa työharjoitteluopintokokonaisuuden arviointia. Kiitettävän arvosanana saaminen vaatisi tarkkaa kuvausta ja runsaita esimerkkejä, joissa opiskelija osoittaa osaamisensa ja kehittymisensä työharjoittelun aikana selkeästi. Työpaikka arvioisi puolestaan opiskelijan suoriutumista työpaikalla. Arvioitavia osa-alueita olisivat opiskelijan oma-aloitteisuus, motivaatio, ahkeruus, ongelmanratkaisutaidot, tarkkuus, täsmällisyys sekä yhteistyökykytaidot. Oppilaitoksen ja työpaikan arvion pohjalta opiskelijalle annettaisiin arvosana työharjoittelusta asteikolla 1–5.

Työharjoittelun orientointikurssin järjestäminen ratkaisisi useamman tällä hetkellä valitsevan ongelman. Kyseessä ei ole varsinaisesti erillinen opintojakso, vaan työharjoitteluprosessiin kuuluva valmisteleva osuus, josta ei saa opintopisteitä. Orientointikurssilla tarkoitetaan Porvoon toimipisteessä järjestettävän opinnäytetyökurssin kaltaista, kahden lähiopetustunnin mittaista kokonaisuutta, jossa työharjoitteluprosessi käytäisiin nykyistä perusteellisemmin läpi. Opiskelija voisi ilmoittautua orientointikurssille kun näkee työharjoittelun ajankohtaiseksi. Ohjeistuksena voisi toimia kuitenkin, että opiskelijat osallistuisivat orientointikurssille noin puolta vuotta ennen työharjoittelun suunniteltua alkamisajankohtaa ja viimeistään neljännellä lukukaudella. Uusi työharjoitteluorientointikurssi ei korvaisi nykyistä työharjoitteluinformaatiotilaisuutta, vaan opiskelijoille järjestettäisiin edelleen pakollinen työharjoitteluinformaatiotilaisuus esimerkiksi toisella lukukaudella. Työharjoitteluinformaatiotilaisuuden nykyistä sisältöä muokattai-

siin kuitenkin siten, että kaiken informaation sijasta työharjoitteluinformaatiotilaisuus käsittelisi ainoastaan niin sanotut ”suuret linjat”, kuten harjoittelun tavoitteet, milloin ja missä harjoittelun voi suorittaa sekä kuinka kauan harjoittelu kestää. Kun informaatiotilaisuuden asiasisältöä karsittaisiin, jäisi tilaisuudessa aikaa myös opiskelijoiden toivomille vanhempien opiskelijoiden työharjoittelukertomuksille.

Työharjoitteluinformaatiotilaisuudessa käytäisiin myös läpi avoimista työharjoittelupaikoista kertovat tiedotuskanavat ja opiskelijoita kehoitettaisiin liittymään HH Work Placement Info Facebook-ryhmään. Facebook-ryhmän ja sinne tulevien ilmoitusten kautta työharjoittelu pysyisi opiskelijoiden mielessä jatkuvasti. Informaatiotilaisuudessa opiskelijat saisivat yleiskuvan työharjoittelusta jo opintojen alkuvaiheessa – kun taas harjoittelun tarkemmat yksityiskohdat käytäisiin läpi myöhemmin työharjoitteluorientointikurssilla. Kun opiskelijoille annetaan enemmän aikaa harjoitteluprosessin käytänteisiin perehtymiseen, sisäistäisivät he työharjoitteluprosessin paremmin ja henkilökohtaisen ohjauksen tarve vähenisi.

Orientointikurssin ensimmäinen lähiopetustunti voisi keskittyä harjoittelupaikkojen hakemiseen. Tunnilla käytäisiin läpi vielä kerran MyNetin työharjoitteluilmoitukset, HH Work Placement Info Facebook-ryhmä, Moodlen työharjoittelupalautteet sekä Porvoo Interns Abroad-työharjoittelublogi. Lisäksi orientointikurssin pitäjä voisi antaa opiskelijoille listan työharjoittelupaikoista, joissa vanhemmat opiskelijat ovat olleet. Räkköläisen ja Uusitalon (2001, 99) mukaan oppilaan kasvu ja kehitys riippuvat pitkälti siitä, millaisessa työpaikassa harjoittelu tai oppimisjakso suoritetaan. Tämän vuoksi tunnilla tulisikin painottaa työharjoittelun tärkeyttä ja tavoitteita sekä sen tarjoamia mahdollisuuksia urakehityksen kannalta.

Seuraavalla lähiopetustunnilla käytäisiin läpi harjoitteluilmoitus, harjoittelusopimus sekä miten työharjoittelujaksolle ilmoitaudutaan. Lähitunneilla näytettäisiin konkreettisesti, minkä linkkien takaa harjoittelun dokumentit löytyvät MyNetistä. Lisäksi opiskelijoille annettaisiin tälläkin hetkellä informaatiotilaisuudessa jaettava muistilista, johon työharjoitteluprosessin vaiheet on kirjattu ylös. Koska opiskelijat kokivat harjoitteluohjeet vaikeasti löydettäviksi, ratkaisisi lähiopetus tämänkin ongelman. Mikäli opiskelija on tässä vaiheessa lähettämässä harjoitteluilmoitusta, voisi hän tunnilla tarkistuttaa, että

lomake on oikein täytetty. Näin sekä harjoittelukoordinaattorin työt että viestintä helpottuisivat. Tällä tunnilla käytäisiin läpi myös tukihakemukset ulkomaan harjoittelua varten. Tunnilla kerrotaisiin myös harjoitteluraportoinnin eri muodot ja se mitä raportin tulisi sisältää. Luojuksen (2011, 38–39) mukaan itsearviointi harjoittelun aikana on avainasemassa ammatillisen kehittymisen ja elinikäisen oppimisen kannalta. Tämän vuoksi olisikin tärkeää korostaa raportin merkitystä oppimisen reflektoinnin välineenä.

Useampi tapaamiskerta harjoittelukoordinaattorin kanssa sekä työharjoittelusta tiedottamisen ajankohdan jakaminen kahteen osaan, ratkaisisi useita tällä hetkellä vallitsevia ongelmia. Työharjoittelun irrallisuuden tunne vähenisi, kun työharjoittelusta tiedotettaisiin ja muistutettaisiin jatkuvasti opintojen aikana. Viestintä helpottuisi kun koordinaattori olisi myös kasvokkain tavattavissa. Harjoitteluohjeiden löytäminen muuttuisi helpommaksi, kun tunneilla käytäisiin konkreettisesti läpi, mistä ohjeet löytyvät. Harjoitteluun liittyvän tiedon laatu paranisi, kun tieto olisi esitetty yhden informaatiotilaisuuden sijasta useammalla lähiopetuskerralla. Näin myös opiskelijoille annetaan mahdollisuus lisäkysymysten esittämiseen ja sähköpostin välityksellä tapahtuva turha viestintä sekä opiskelijoiden yksittäisten tapaamisten tarve vähenisi. Opiskelijat saisivat lisäksi enemmän tukea oppilaitokselta, kun työharjoittelun tullessa ajankohtaiseksi, opiskelijoita opastettaisiin ja neuvottaisiin työharjoitteluorientointikurssilla. Orientointikurssin myötä myös harjoittelukoordinaattorista tulisi opiskelijoille tutumpi ja tämän vuoksi kenties myös helpommin lähestyttävä. Orientointikurssin sisältyessä työharjoittelun opintojaksoon, annettaisiin työharjoittelulle nykyistä enemmän huomiota ja sille kuuluvaa arvostusta.

Näiden toimenpiteiden (taulukko 3) avulla Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman työharjoitteluprosessia olisi mahdollista kehittää laadukkaammaksi ja opiskelijalähtöisemmäksi. Lisäksi vähennettäisiin turhan työn määrää, ja työharjoittelun merkitys kasvaisi. Näin harjoittelu ei olisi irrallinen, ylimääräiseltä tuntuva osa opintoja, vaan konkreettinen ja arvostettu sekä ammattitaitoa ja – identiteettiä kehittävä opintokokonaisuus.



Taulukko 3. Kehitystoimenpiteiden yhteenveto

Kehitystoimenpide:	Vaaditut resurssit:
<b>Työharjoitteluorientointikurssi osana työharjoitteluopintojaksoa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Vähintään kaksi 1,5h lähiopetustuntia yhdessä periodissa</li> <li>➤ Yksi työharjoittelukoordinaattori lähiopetustunnin pitäjäksi</li> <li>➤ Opiskelijoita jakamaan kokemuksiaan työharjoittelusta</li> </ul>
<b>Nykyisen raportointijärjestelmän uudistaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kaksi uudistettua lomaketta:</li> <li>✧ Uudistettu työharjoittelupalaute kertomaan harjoittelupaikasta muille opiskelijoille (liite 6)</li> <li>✧ Mielipidekysely työharjoitteluprosessin kehittämistä ja tilastointia varten (liite 7)</li> </ul>
<b>Työharjoitteluprosessille yksi tai kaksi vastuuhenkilöä koulutusohjelmaa kohden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Työharjoittelusta koordinaattorin ensisijainen tehtävä</li> </ul>
<b>Tilastointi työharjoitteluprosessin toivuudesta ja opiskelijoiden työharjoittelupaikoista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mielipidekysely</li> <li>➤ Harjoitteluilmoitukset</li> </ul>
<b>Opetussuunnitelman kehittäminen työharjoittelun osalta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Valinnainen/pakollinen majoitusalan opintojakso</li> <li>➤ Selkeät tavoitteet ja laatuksiteerit työharjoittelulle</li> <li>➤ Arviointi osaksi työharjoittelua</li> </ul>

## 9 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan tutkimusprosessia. Tutkijat käsittelevät tutkimuksen haasteita ja onnistumisia sekä omaa työskentelyään prosessin aikana. Oppimista ja ammatillista kehittymistä on kuvailtu tarkasti ja peilattu tutkijoiden aiempiin kokemuksiin. Myös prosessin merkitys tutkijoiden tulevaisuuden päämäärien kannalta on käsitelty. Lopuksi luvussa esitellään jatkotutkimusmahdollisuudet, joita tämä tutkimus on tuonut esille.

Tutkijat saivat haluamalleen aiheelleen toimeksiannon tärkeältä työelämän vaikuttajalta. Aihe koettiin merkittäväksi toimeksiantajalle, tutkijoille itselleen sekä Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman opiskelijoille. Tämä vaikutti tutkijoiden omaan motivaatioon ja kiinnostukseen, jonka uskotaan vaikuttaneen työn lopputulokseen. Myös toimeksiantajan ja koulun muiden edustajien kiinnostus aihetta kohtaan lisäsi tutkimuksen arvoa ja tärkeyttä.

Opinnäytetyöprosessi toteutettiin intensiivisellä työskentelyllä kolmessa kuukaudessa melko vähäisellä ohjauksella. Prosessin edetessä havaittiin selkeästi opintojen aikana hankitun osaamisen merkitys. Tässä vaiheessa opintoja laadukkaaseen tutkimukseen vaadittavat työskentelytavat, ammattimainen raportointi sekä itseohjautuvuus olivat tutkijoilla kehittyneet niin paljon, ettei tutkimusprosessi aiheuttanut varsinaisia ongelmia tai stressiä. Tästä johtuen ohjaajan tukea ei haettu aktiivisesti. Ilmeisesti myös ohjaaja koki, että tutkimus eteni sujuvasti, sillä hän ei tuonut esiin mitään merkittäviä puutteita työhön liittyen. Aiempiin tutkijoiden suorittamiin tutkimuksiin verrattuna tämä työ oli kattavampi, haastavampi sekä laadukkaampi.

Tämä tutkimus osoittaa selkeästi tutkijoiden opintovuosien aikana kartuttamien tietojen ja taitojen tuloksen. Työn haasteena oli tiukka aikataulu, josta selvittiin suunnitelmallisuuden, päättäväisyyden ja tutkijoiden työlle omistautumisen avulla. Tutkimuksen laadulle asetettiin korkeat tavoitteet ja työtä arvioitiin kriittisesti koko prosessin ajan. Työn nopea valmistuminen todistaa, että tutkijat kykenevät asettamaan itselleen tiukkoja aikamääreitä ja pysymään niissä. Tämä kertoo kypsyydestä ja on myös parantanut tutkijoiden valmiuksia työelämän hektiseen työtahtiin. Tutkijat ovat tyytyväisiä joustavaan työskentelytapaansa, joka mahdollisti järkevän ajankäytön jokaista aihealuetta kohti,

sekä kykyynsä reagoida muuttuviin tilanteisiin silti omaa suunnitelmaansa noudattaen. Tämä kertoo pitkälle kehittyneistä ajanhallinnan taidoista ja tutkijoiden ammattimaisuudesta. Näistä taidoista on mahdollisesti hyötyä myös tulevaisuudessa, sillä molempien tutkijoiden tavoitteena on suorittaa restonomiksi valmistumisen jälkeen vielä maisterin opinnot.

Tutkijoiden pohtiessa tutkimusprosessia kokonaisuudessaan, oli yksittäisten ongelmien nimeäminen suorastaan hankalaa. Tutkimusprosessin nähtiin sujuneen mallikkaasti, joka johtui tutkijoiden yhteisistä selkeistä tavoitteista ja tutuista työskentelytavoista. Työmäärä jakautui tasaisesti koko tutkimuksen ajan ja tutkijat kokivat alusta asti, että yhteistyönä tuotettu opinnäytetyö oli paras mahdollinen tapa toimia. Lisäksi parityö mahdollisti molempia tutkijoita palvelevan nopean aikataulun sekä tutkijoiden näkemyksen mukaan työn laadukkuuden, jota ei olisi ollut mahdollista saavuttaa yksin työskentelemällä.

Työn haastavin osuus oli aivan alussa, jolloin aihe oli jo päätetty, mutta toimeksiantajalta odotettiin vahvistusta työn linjauksista. Näiden kolmen viikon aikana ei työskentelyä päästy aloittamaan toimeksiantajan toiveiden, kuten aiheen rajauksen, puuttumisen vuoksi. Tällöin aika käytettiin hyödyksi ideoinnin ja ajatustyön parissa. Aikataulun ollessa tiukka, tällainen epätietoisuus koettiin turhauttavaksi. Tutkimuksen lopullinen aikataulu ei kärsinyt tästä viiveestä lopulta kovinkaan merkittävästi. Toimeksiantosopimuksen kirjoittamisen jälkeen tutkimuksen suorittaminen oli kuitenkin mielekästä ja varsin antoisaa.

Tutkimusprosessi on opettanut yksityiskohtaista tietoa HAAGA-HELIAn työharjoitteluprosessista, oppilaitoksen sisäisistä käytännöistä harjoitteluun liittyen sekä opiskelijoiden näkemyksistä koskien työharjoittelun toimivuutta. Tutkijat itse hyötyivät aiheen tarkastelusta, sillä opinnäytetyöprosessin jälkeen molemmat tutkijat ovat suorittamassa työharjoittelunsa. Teorian avulla ymmärrys työharjoittelun tavoitteiden merkityksestä kasvoi. Lisäksi tieto siitä, että viime kädessä oppiminen on opiskelijan omalla vastuulla, tulee varmasti vaikuttamaan tutkijoiden asenteisiin sekä oppimiseen tulevan työharjoittelunsa aikana. Tutkijat uskovat, että näiden tietojen pohjalta he tulevat oppimaan enemmän työharjoittelunsa aikana ja osaavat hyödyntää työharjoittelun tarjoaman merkittävän mahdollisuuden.

Mikäli tutkimuksen pohjalta ryhdytään työharjoittelun kehittämiseen, olisi kiehtovaa jatkotutkimuksen avulla tietää, miten nämä kehitystoimenpiteet vaikuttivat opiskelijoiden mielipiteisiin työharjoittelun toimivuudesta. Tällöin jatkotutkimuksen tuloksia ja tapahtunutta kehitystä olisi mahdollista verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Laadukkaan opetuksen taso voitaisiin taata, kun seuranta suoritettaisiin tasaisin väliajoin. Muita tutkijoiden mielestä mielenkiintoisia työharjoittelun tutkimuskohteita olisivat eri HAAGA-HELIA:n toimipisteiden harjoittelukäytänteiden vertailu sekä Porvoon toimipisteen työharjoittelun hallinnollisen rakenteen ja vallitsevien käytänteiden tarkempi tutkiminen. Esimerkiksi ohjaavien opettajien mielipiteet viestintäongelmista olisi kiehtovaa selvittää.

Tutkijat uskovat, että tämän tutkimuksen tulokset ja niiden pohjalta tehdyt ratkaisut tulevat hyödyttämään matkailun koulutusohjelman opiskelijoita Porvoon toimipisteessä. Mikäli vallitsevat ongelmat saadaan tämän tutkimuksen myötä ratkaistua, työharjoittelu saattaisi tulla yhtenäisemmäksi osaksi muita opintoja, koko prosessi koettaisiin nykyistä mielekkäämmäksi ja tämän myötä opiskelijat ymmärtäisivät työharjoittelun merkityksen paremmin. Tästä olisi hyötyä myös opiskelijoiden ammatillisen kehittymisen kannalta ja näin HAAGA-HELIA:lla olisi mahdollisuus kouluttaa parempia osaajia työmarkkinoille.

## Lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. WS Bookwell Oy. Juva.

Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. WS Bookwell Oy. Juva.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Eteläpelto, A. & Onnismäa, J. 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. Vuosikirja. Dark Oy. Vantaa.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2009. Suunnannäyttäjiä – Uusia avauksia ammattikorkeakoulujen työhön. HAAGA-HELIA:n julkaisusarja: kehittämisraportteja 4/2009. Edita. Helsinki.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2011. Vuosikertomus 2011. Luettavissa: [http://www.haaga-helia.fi/fi/tietoa-haaga-heliasta/viestintaemateriaaleja/kuvat-jalitteet/HAAGA-HELIA\\_vsk\\_2011\\_FIN.pdf](http://www.haaga-helia.fi/fi/tietoa-haaga-heliasta/viestintaemateriaaleja/kuvat-jalitteet/HAAGA-HELIA_vsk_2011_FIN.pdf). Luettu: 30.9.2013.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013a. Tutkintokoulutus: AMK-tutkinto. Matkailuala. Hakutilasto. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus-jahakeminen/tutkintokoulutus/matkailu/matkailun-koulutusohjelma-porvoo-nuoret/hakutilasto>. Luettu: 30.9.2013.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013b. Koulutuksen tavoitteet. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus-jahakeminen/tutkintokoulutus/matkailu/matkailun-koulutusohjelma-porvoo-nuoret>. Luettu: 19.9.2013.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013c. Kompetenssisalkku. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus-ja-hakeminen/tutkintokoulutus/matkailu/matkailun-koulutusohjelma-porvoo-nuoret/kompetenssisalkku>. Luettu: 30.9.2013.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013d. Työharjoittelu. MyNet. Ura ja työharjoittelu. Työharjoittelu. Luettavissa: <https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-tyoharjoittelu/tyoharjoittelu/Pages/default.aspx>. Luettu: 19.9.2013.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013e. Kurssit. Matkailun koulutusohjelma. Työharjoittelu. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/courses/rm/pla6rm103>. Luettu: 30.9.2013.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2013f. Työharjoitteluohjeet HAAGA-HELIA amk, Porvoon yksikkö. MyNet. Ura ja työharjoittelu. Työharjoittelu. Pomon työharjoittelu. Luettavissa: <https://mynet.haaga-helia.fi/fi/ura-ja-tyoharjoittelu/tyoharjoittelu/Lists/kothohjeet/Attachments/24/13082013%20Harjoitteluohjeet%20Porvoo.doc>. Luettu: 19.9.2013.

Hakkarainen, K., Böllstrom-Huttunen, M., Pyysalo, R., Lonka, K. 2005. Tutkiva oppiminen käytännössä. Matkaopas opettajille. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Illeris, K. 2009. Contemporary Theories of Learning. Routledge. United Kingdom.

Kotila, H. 2003. Ammattikorkeakoulupedagogiikka. Edita Prima. Helsinki.

Kajaanin ammattikorkeakoulu 2013. Haastattelu. Haastattelun muodot. Luettavissa: <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu> Luettu: 15.11.2013.

- Kantola, I. 2003. Harjoittelun ja työelämäprojektien benchmarking. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 14:2003. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- OAMK 2013. Oppimisnäkemykset. Situationaalinen oppimisnäkemys. Luettavissa: <http://www.oamk.fi/amok/oppimat/LO/Oppimisnakemys/html/situationaalinen.html>. Luettu 20.9.2013.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOY pro Oy. Helsinki.
- Olasmaa-Kuisma, U. 3.12.2013. Matkailun koulutusohjelman työharjoittelukoordinaattori. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Sähköpostiviesti.
- Opetushallitus 1999. Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Kehittyvä koulutus 5/1999. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Opetushallitus 2013. Työssä oppii yhdessä oman ammattilaisen kanssa. TONET työssäoppimisen tietopalvelut. Luettavissa: <http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/opiskelija/index.html>. Luettu: 25.9.2013.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Ammattikorkeakoulujen hallinto, ohjaus ja rahoitus. Ammattikorkeakoulujen rahoitus. Luettavissa: [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto\\_ohjaus\\_ja\\_rahoytus/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoytus/?lang=fi). Luettu 24.9.2013.
- Ora-Hyytiäinen, E. 2005. Ammattikorkeakouluopiskelijan vaihteellinen kasvu ja kehittyminen sairaanhoitajaksi. KevEr verkkolehti. Luettavissa:

<http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewArticle/881/730>. Luettu 25.9.2013.

Pohjonen, P. 2006. Työssä oppiminen – ammatillisen osaamisen perusta. Otava. Keuruu.

Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tammer-Paino Oy. Tampere.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Reliabiliteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html). Luettu: 1.11.2013.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Validiteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html). Luettu 1.11.2013.

Salonen, P. 2007. Harjoittelusta amk-opintojen kuningas. Harjoittelun kehittämishankkeen 2004-2006 loppuraportti. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Kokkola.

Salovaara, H. 2004. Oppimisen teoriasta tukea tieto- ja viestintätekniikan pedagogiseen käyttöön. Suomen virtuaaliyliopisto. Käsitteet ja kirjallisuus. Luettavissa: [http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku\\_8/kasitehakemisto.htm](http://tievie.oulu.fi/verkkopedagogiikka/luku_8/kasitehakemisto.htm). Luettu 20.9.2013.

Tilastokeskus 2005. Matkailutoimialojen määritelmä. Luettavissa: [http://www.stat.fi/tup/kuntapuntari/kuntap\\_4\\_2005\\_matkailu\\_maaritelma.html](http://www.stat.fi/tup/kuntapuntari/kuntap_4_2005_matkailu_maaritelma.html) Luettu: 2.12.2013.

Tilastokeskus 2012. Ammattikorkeakoulujen uudet opiskelijat ja opiskelijat ammattikorkeakouluittain. Luettavissa: [http://tilastokeskus.fi/til/akop/2012/01/akop\\_2012\\_01\\_2012-11-15\\_fi.pdf](http://tilastokeskus.fi/til/akop/2012/01/akop_2012_01_2012-11-15_fi.pdf). Luettu: 30.9.2013.



Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Tynjälä, P. & Laurinen, L. 1999. Aktiivisen oppimisen kokeilu kasvatustieteessä. Teoksessa S. Honkimäki (toim.) Opetus, vuorovaikutus ja yliopisto. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.

University of South Alabama 2013. Online Learning Laboratory. Situated Learning Theory. Luettavissa:  
[http://www.southalabama.edu/oll/mobile/theory\\_workbook/situated\\_learning\\_theory.htm](http://www.southalabama.edu/oll/mobile/theory_workbook/situated_learning_theory.htm). Luettu: 25.9.2013.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista. 15.5.2003/352.

Veijola, S. 2013. Matkailututkimuksen käsikirja. Bookwell. Porvoo.

Vesterinen, M. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007a. Triangulaatio. Luettavissa:  
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464114103/1194104920968/1194107257373.html>. Luettu: 3.12.2013.

Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007b. Tutkimuksen validiteetti. Luettavissa:  
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html> Luettu: 4.11.2013.

Webropol 2013. Webropol - Datan analysointi- ja kyselytyökalu. Luettavissa:  
<http://w3.webropol.com/finland>. Luettu: 17.10.2013.

## Liitteet

Liite 1. Havainnointi 12.9.2013

### **Mistä saa tietoa työharjoittelupaikoista:**

- AIESEC, maailman suurin opiskelijoiden ylläpitämä järjestö, järjestää paljon mm. vapaaehtoistyötä ulkomailla sekä työharjoittelua.
- Yritykset markkinoivat suoraan Haaga-Helian opiskelijoille mm. MyNetin kautta, kokemukset ovat olleet täten positiivisia.
- Porvoo Campuksen 3krs. Ilmoitustaululla tiedotetaan joistakin avoimista työharjoittelupaikoista ja työharjoittelussa avustavista järjestöistä.
- HH Porvoo Work Placement Info Facebook-ryhmä (mainittiin infossa, todettiin että se tavoittaa opiskelijat paremmin kuin MyNet).
- Moodlen työharjoittelupalautteita ei mainittu työharjoitteluinfossa.

### **HH:n työharjoitteluprosessista:**

- HH:lla ei ole resursseja käsitellä viisumihakemuksia tai antaa ohjeita toimintaan ulkomailla (CIMO, kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus auttaa tässä -> maaoppaat).
- Työharjoittelun tavoitteena on testata ja kehittää ammattitaitoa. HH:n mukaan työharjoittelu on erittäin tärkeä osa opintoja.
- 99 % työharjoitteluilmoituksista ja -raporteista hyväksytään, eli paikkoja ei käytännössä seulota mitenkään.
- Ohjeet MyNetissä, Koordinaattori myöntää että niitä on vaikea löytää. Koulutusohjelman johtajan mukaan ohjeista osa on vanhaa ja osa uutta opetussuunnitelmaa -> pitäisi siis päivittää.
- Raportointi on mahdollista suorittaa suullisesti (PowerPoint-esitys), blogin avulla tai perinteisen kirjallisen raportin muodossa.
- Ohjeista ja prosessista puhutaan infossa vähän. Kaikkien yleisesti tiedossa olevista työharjoitteluprosessiin suoraan liittymättömistä asioista sen sijaan hieman liikaa esim. ulkomaille lähtiessä pitää olla passi jne.

## Liite 2. Kyselylomake työharjoittelutiedotustilaisuuteen

Lukukausi, jolla opiskelet?

Onko sinulla työharjoittelupaikka selvillä?

Mitä kautta HAAGA-HELIA tiedottaa työharjoittelupaikoista?

Mistä saa tietoa aikaisemmista työharjoittelukokemuksista?

Rastita sopivin vaihtoehto	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työharjoitteluinfossa määriteltiin selkeästi työharjoittelun oppimistavoitteet				
Olen mielestäni valmis suorittamaan työharjoitteluprosessin infosta saadun tiedon perusteella.				
Työharjoittelusta tiedottaminen on mielestäni ajankohtaista opintojeni tässä vaiheessa.				
Koen työharjoittelupaikan löytämisen vaikeaksi.				
Uskon kaipaavani koululta enemmän tukea työharjoittelupaikan löytämiseen.				
Koen työharjoittelun merkitykselliseksi ammatillisen kasvun kannalta.				

Mikä työharjoitteluinfossa oli hyvää?

Mitä voisi parantaa?

Mistä aiheista olisit kaivannut lisätietoa?

### Liite 3. Opiskelijoiden ryhmäkeskustelu työharjoittelun nykytilasta

- Harjoitteluprosessista tiedottaminen
  - o Miten MyNetissä, HAAGA-HELIA:n nettisivuilla ja kurssikuvauksissa oleva tieto koetaan? Onko se tarpeeksi selkeää ja riittävää?
  - o Miten työharjoittelun informaatiotilaisuudessa annettu informaatio hyödyttää opiskelijaa? Onko se riittävää? Jäikö informaatiotilaisuuden jälkeen jotakin epäselvää? Mitä siihen tulisi sisällyttää?
- Tavoitteet
  - o Mitä mieltä olet siitä, ettei HAAGA-HELIA ole asettanut selkeitä tavoitteita harjoitteluprosessin suhteen? Tulisiko tietyt oppimistavoitteet asettaa? Jos pitäisi, niin mitä niiden tulisi olla?
- Työharjoittelupaikan löytäminen
  - o Mitä kautta sait tiedon työharjoittelupaikasta? Oliko ohjauksesta mitään apua?
- Ohjaus
  - o Miten koit ohjaajan roolin työharjoittelun aikana?
  - o Tarvitsiko ohjausta? Jos kyllä saitko sitä?
  - o Yrititkö pitää yhteyttä ohjaajan kanssa harjoittelun aikana? Jos yritit, koitko sen haasteelliseksi?
- Dokumentit
  - o Oletko tietoinen aikaisempien opiskelijoiden tekemistä harjoittelupalautteista moodlessa/ harjoittelukertomuksista MyNetissä? Jos olet, luitko niitä? Olivatko hyödyllisiä?
  - o Mitä mieltä olit työharjoitteluraportista? Onko se nykymuodossaan toimiva?
- Harjoittelun hyödyllisyys opiskelijan kannalta
  - o Koitko ammatti-identiteettisi kehittyneen harjoittelun aikana?
  - o Antaako harjoittelu valmiuksia kehittyä alan asiantuntijaksi?
  - o Koetko olevasi harjoittelun suorittettuasi valmis työelämään matkailualalla?
  - o Kirkastiko työharjoittelu kuvaa siitä, millaisiin matkailualan työtehtäviin haluat valmistuttuasi sijoittua?

- Saitko työharjoittelun aikana hyödyllisiä kontakteja työelämää ajatellen?
- Tekikö harjoittelujakso sinusta varmemman työntekijänä matkailualalla?
- Oliko työharjoittelusta jotakin muuta merkittävää hyötyä? Saitko esimerkiksi aiheen opinnäytetyötä varten? Tarjottiinko sinulle työpaikkaa yrityksessä harjoittelun jälkeen?
- Työharjoittelu osana opintoja
  - Koetko oppineesi työharjoittelun aikana opintopisteisiin nähden riittävästi?
  - Antaako koulu mielestäsi työharjoitteluprosessille opintopisteisiin nähden sille kuuluvan arvon?
  - Koetko työharjoittelun yhtenäiseksi osaksi muita opintoja?
  - Onko mielestäsi hyvä, että työharjoittelun voi suorittaa haluamassaan ajankohdassa vai tulisiko sille olla jokin määritelty ajankohta?
  - Kohtasiko koulussa opetettu teoria käytännön?
- Miten harjoitteluprosessi toimii mielestäsi kokonaisuutena?

## Liite 4. Webropol-kysely



### Työharjoittelun kehittämiskysely

Vastauksia käytetään Porvoon matkailun koulutusohjelman työharjoittelun kehittämiseen

#### 1. Rastita sopivin vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työharjoitteluinfon annista oli hyötyä työharjoitteluprosessia suoritettaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoitteluinfo oli ajankohtainen työharjoittelun alkamisajankohtaan nähden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelusta tiedottaminen oli riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MyNetin työharjoitteluohjeet olivat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelun oppimistavoitteet oli määritelty selkeästi harjoitteluohjeissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HAAGA-HELIA avusti minua työharjoittelupaikan löytämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelukoordinaattorin roolia tulisi kasvattaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelu oli merkityksellinen ammatillisen kasvuni kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoitteluprosessi on nykymuodossaan toimiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 2. Olen tietoinen seuraavista HAAGA-HELLAn työharjoittelupaikkojen tiedotuskanavista:

	Kyllä	Ei
HH Work Placement Facebook-ryhmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Porvoo Interns Abroad-työharjoittelublogi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moodlen työharjoittelupalautteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Liite 5. Haastattelurunko koordinaattoreille

1. Mitkä ovat vastuualueesi Porvoon toimipisteen työharjoitteluprosessiin liittyen?
2. Mikä työharjoitteluprosessissa työllistää sinua eniten? Toisin sanoen mihin menee eniten aikaa?
3. Selitä työharjoittelun ohjaamisen organisaatio HH AMK:ssa
  - a. Harjoittelusta vastaavien lehtorien työryhmä?
4. Onko Porvoon toimipisteen työharjoittelulla jokin teoreettinen viitekehys?
5. Onko työharjoittelulla laadullisia oppimistavoitteita ja mitkä ne ovat? Toisin sanoen, mikä on työharjoittelun tarkoitus?
6. Miten ko. tavoitteet toteutuvat mielestäsi Porvoon opiskelijoiden keskuudessa?
7. Mitkä ovat mielestäsi hyväksyttävän työharjoittelupaikan kriteerit?
8. Onko mitään työharjoittelupaikkaa/työharjoittelua hylätty ja miksi?
9. Jos harjoitteluraporteista/palautteista on ilmennyt, ettei harjoittelupaikka ole ollut hyvä/sovellu matkailualan harjoitteluksi, huomioidaanko se?
10. Pidetäänkö työharjoittelupaikoista kirjaa ja tilastoidaanko niitä mitenkään?
11. Kuka laatii ja ylläpitää MyNetin työharjoitteluohjeita ja ovatko ne mielestäsi riittävän selkeät? Mynetin palautteet, miksi pääsee vain englanninkielisen puolen kautta? Onko työharjoittelukoordinaattoreilla sananvaltaa ohjeiden muokkaamiseen?
12. Miten mielestäsi työharjoitteluohjauksella tuetaan opiskelijan harjoittelupaikan saantia? Miten ohjaus tukee opiskelijaa harjoittelujakson aikana?
13. Millaisena näet työharjoittelukoordinaattorin roolin?
14. Kuinka tärkeänä koet yhteydenpidon opiskelijoihin harjoittelun aikana? Onko yhteydenpitoa toteutettu? Jos ei niin miksi?
15. Opiskelijat ovat todenneet, että yhteyden saaminen on ollut erittäin hankalaa ja vastaamiseen on saattanut mennä jopa kolme viikkoa tai vastauksia ei olla saatu ollenkaan. Mistä tämä johtuu?
16. Onko HAAGA-HELIA pyrkinyt saamaan alan yrityksiä työharjoittelun yhteistyökumppaneiksi (esim. sopivat ottamaan tietyn määrän harjoittelijoita joka vuosi/ subventointi)
17. Pyritäänkö opiskelijoiden itsenä luomia verkostoja työharjoittelupaikkoihin/työelämään hyödyntämään koulun toimesta? Miten?

18. Millaisena näet työharjoittelupaikan merkityksen opiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä?
19. Mitä varten työharjoittelupalautteet ovat ja miten niitä hyödynnetään työharjoittelu prosessin kehittämisessä?
20. Mikä on työharjoitteluraportin funktio?
21. Mikä Winha opaali? Onko käytössä ja mistä sinne pääsee? Tiedotus?
22. Mitä työharjoittelusopimuksilla tehdään?
23. Mitä työharjoitteluprosessissa tulisi mielestäsi erityisesti kehittää? Ja mitä se edellyttäisi?
24. Mitä kehittämistoimenpiteitä on vireillä ja mitä on aikaisemmin tehty? Blogi ja esitykset, koska tullut?



## Liite 6. Tutkijoiden ehdottama työharjoittelupalaute



Opiskelijan nimi:

Koulutusohjelma: Matkailun koulutusohjelma

Sähköposti:

# TYÖHARJOITTELUPALAUTE

1. Harjoittelupaikan nimi, yhteystiedot sekä lyhyt kuvaus yrityksen toimintaideasta.
2. Milloin suoritit harjoittelusi?
3. Työtehtäväsi.
4. Minkä pituisia harjoitteluita työpaikka suosii?
5. Mitä kanavia pitkin löysit harjoittelupaikkasi ja miten lähestyit yritystä?
6. Vaatiiko työharjoittelupaikka harjoittelijalta joitakin erityistaitoja? Jos vaatii, mitä ne ovat?
7. Miten perehdyttäminen ja työnohjaus oli järjestetty harjoittelupaikassasi?
8. Miten esimiehesi ja työtoverisi suhtautuivat sinuun harjoittelun aikana?
9. Millainen työilmapiiri harjoittelupaikassasi oli?
10. Miten sinulle annettu vastuu kehittyi harjoittelun aikana?
11. Mikä tässä kyseisessä harjoittelupaikassa oli erityisen hyvää?
12. Mitä kehitettävää työpaikalla olisi työharjoitteluun liittyen?

13. Mitä ongelmia tai haasteita kohtasit työharjoittelun aikana?
14. Onko harjoittelupaikassasi kiinnostusta uusien harjoittelijoiden ottamiseen?
15. Millaisia neuvoja antaisit tuleville harjoittelijoille tähän työharjoittelupaikkaan liittyen?
16. Suosittelisitko tätä harjoittelupaikkaa muille?
17. Saitko harjoitteluajalta palkkaa?
18. Arvioi työharjoittelupaikkasi arvosana-asteikolla 1-5 (1=heikko, 5=erinomainen).



## Mielipidekysely työharjoitteluprosessin toimivuudesta

Työharjoittelusi toimiala:

- ☐ Majoitusala   ☐ Ravitsemisala   ☐ Ohjelmapalvelut   ☐ Matkailualan myyntityö  
☐ Toimistotyö/neuvonta   ☐ Lentoyhtiö   ☐ Muu, mikä? \_\_\_\_\_

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Koin työharjoittelupaikan löytämisen vaikeaksi.				
HAAGA-HELIA:n työharjoittelu- paikkojen tiedotuskanavat toimivat hyvin.				
Porvoon toimipisteen ohjeistus työ- harjoitteluprosessin suorittamiseen oli riittävää.				
MyNetin työharjoitteluohjeet olivat selkeät.				
Työharjoittelun oppimistavoitteet oli määriteltä selkeästi.				
Sain koululta tukea silloin, kun sitä kaipasin.				
Viestintä koulun edustajien kanssa oli vaivatonta.				
Mielestäni Porvoon toimipisteen työharjoitteluprosessia tulisi kehittää.				

19. Mitkä opintojaksot olivat hyödyllisiä työharjoittelusi kannalta?

20. Puuttuuko koulun opintojaksotarjonnasta jokin sellainen kurssi, joka olisi ollut hyödyllinen tätä työharjoittelua suorittaessa?

21. Miten Porvoon toimipisteen harjoittelun järjestelyjä tulisi mielestäsi kehittää?

22. Mikä järjestelyissä toimii erityisen hyvin?

Kiitos, että olet mukana kehittämässä Porvoon toimipisteen matkailun koulutusohjelman työharjoitteluprosessia! :-)